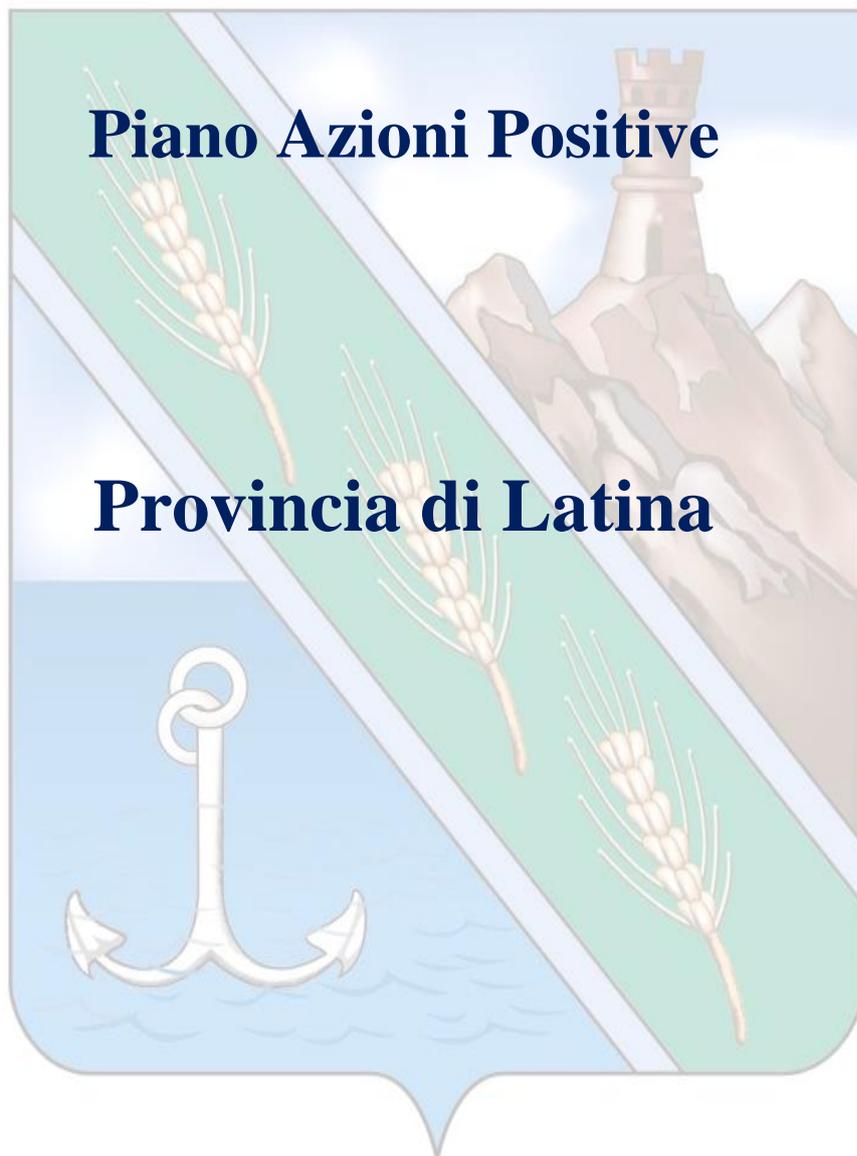




Allegato D) al PIAO 2024-2026



Piano Azioni Positive

Provincia di Latina

Approvato con Decreto Presidenziale n. 25 del 01/03/2024

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN
MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ DI CUI
ALL'ART. 48, COMMA 1, DEL D.LGS. 198/2006.**

TRIENNIO 2024-2025-2026

01. LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono particolari iniziative volte a garantire pari dignità sociale e uguaglianza a tutti i cittadini e vengono promosse dalle istituzioni, dai sindacati, dai datori di lavoro, dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità a tutti i livelli, dai Comitati unici di garanzia. Garantire a tutti le stesse opportunità da cui partire o per arrivare allo stesso risultato, compensando gli svantaggi di base di particolari categorie di persone rispetto ad altre, significa rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che ne impediscono la realizzazione.

La parità e l'uguaglianza degli uomini e delle donne nella vita pubblica richiede ancora lo sviluppo di strumenti e ruoli che favoriscano l'eliminazione della disparità nella formazione professionale, nel lavoro per l'accesso, nella qualificazione e nell'avanzamento di carriera, nella promozione dell'inserimento delle donne nei settori professionali e nei livelli nei quali sono sottorappresentate, nella valorizzazione del contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile, nella promozione delle misure che riequilibrino le responsabilità familiari e professionali tra i due sessi. In altre parole, la valorizzazione delle differenze.

Le azioni positive combattono le forme di discriminazioni dirette e indirette ovvero disposizioni, prassi, comportamenti, criteri uniformi che incidono diversamente sui lavoratori e sulle lavoratrici non permettendo di realizzare pienamente ambiente e condizioni di lavoro favorevoli a tutti e non solo riguardo al genere. Creare ambiente e condizioni di lavoro favorevoli per tutti, secondo l'Unione Europea vuol dire trovare riscontro delle norme dell'acquis comunitario in materia di politiche sociali a cui gli Stati membri aderiscono e hanno competenza di definire e attuare.

Il principio di eguaglianza tra i cittadini sancito dalla nostra Costituzione, si sta muovendo nella sua applicazione sostanziale e vede il legislatore impegnato alla concretizzazione del principio della parità giuridica e retribuita, delle pari opportunità e responsabilità delle donne e degli uomini.

02. LE CONDIZIONI DI LAVORO: IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere di un lavoratore e di una lavoratrice è dato da una buona relazione con l'ambiente di lavoro e, per poterlo realizzare, ha bisogno di essere analizzato da diverse discipline che si intersecano tra loro.

L'importanza del benessere fisico e psicologico delle persone, è stato riconosciuto e ben definito nella Direttiva del 2004 del Dipartimento della Funzione pubblica **“collocando tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale della cultura organizzativa, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.”**

L'attenzione ad una cultura della sicurezza, invece, è stata l'evoluzione del concetto di miglioramento della salute nell'ambiente di lavoro, con la prevenzione agli infortuni ponendo in essere, in un'ottica preventiva, azioni a tutela del benessere fisico e psichico: la cura della persona. **L'ambiente di lavoro diventa, quindi il centro della vita delle persone. E il benessere a cui si tende è quello che oggi viene definito “benessere organizzativo”.**

La definizione di salute ci viene data, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dall'art. 2 comma 1 lett. o) del decreto legislativo n. 81 del 2008 *“Attuazione dell'articolo 1 della legge n. 123 del 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* intendendola come **“uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo nell'assenza di malattia o d'infermità”.**

Concetto definito già nel 1948 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), per arrivare a considerare i bisogni fondamentali dell'essere umano nella sua interezza, attraverso tutte le sue dimensioni: fisica, emotiva, cognitiva e valoriale. Dimensioni che portano al benessere di una persona quando sono in equilibrio tra loro e in relazione con l'ambiente. Questo equilibrio fa sì che le persone migliorino la produttività e l'efficienza dell'organizzazione lavorativa.

Ed è in questa prospettiva, che oltre ai rischi fisici possibili, nello svolgimento dell'attività lavorativa si sono affiancati i rischi psicosociali legati alla qualità della vita lavorativa. L'attuazione delle misure preventive e protettive dei rischi fisici e psicosociali richiedono le valutazioni dei rischi con specifiche metodologie e analisi previste dal d.lgs 81/2008 e successive modificazioni.

03. LE RELAZIONI SINDACALI

Il miglioramento delle condizioni salariali ha portato all'obiettivo di avere condizioni di lavoro attente alle persone anche nel lavoro pubblico, attraverso la contrattualizzazione del rapporto di lavoro.

Il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, attraverso il contratto collettivo nazionale di comparto, si pongono come obiettivi di efficienza e di riorganizzazione del lavoro. La contrattualizzazione del rapporto di lavoro ha, quindi, ampliato la gestione delle dinamiche che riguardano il personale, avvicinando i lavoratori pubblici alle logiche del lavoro privato e vede la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici rappresentati dalle organizzazioni sindacali (OO.SS.).

La riforma di privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico ha recepito l'evoluzione delle pari opportunità arrivando a ridurre il gender gap e estendendo il concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro, con pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, non soltanto riferita al genere ma con ulteriori misure che prevenivano e tutelino altre possibili differenze (età, disabilità...). In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la partecipazione delle organizzazioni sindacali avviene con l'informazione e la consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza (RLS) da parte del Datore di Lavoro.

L'attuazione dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, si esplica, invece con il contributo dell'organo paritetico del **Comitato unico di garanzia (CUG)** - che ha unito i compiti dei Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing - quale ulteriore strumento innovativo di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici, in applicazione alla contrattazione collettiva.

Esso è preposto al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni proprie della riforma di privatizzazione del pubblico impiego prevedendo la presenza di componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative nell'amministrazione, in numero pari ai componenti designati in rappresentanza dell'amministrazione. La condizione di parità tra i componenti del CUG esprime, sicuramente, la condivisione sinergica degli obiettivi propri dell'Organismo tra i rappresentanti dell'amministrazione e i rappresentanti dalle organizzazioni sindacali.

04. IL QUADRO NORMATIVO

Principale punto di riferimento normativo in tema di pari opportunità è il 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.”**, il quale riunisce e coordina tra loro le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo. In particolare, detto D.Lgs. riprende le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.”: all'art. 48 prevede che **“le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni (...) 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”**.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. (...).”

All'art. 42, comma 2, indica fra gli scopi principali di dette azioni positive:

✓ lettera d) “superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”;

✓ lettera e) “promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità”;

✓ lettera f) “favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”;

✓ lettera f-bis) “valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile”;

Altro fondamentale punto di riferimento normativo è la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità **“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”**, la quale ha come finalità l'attuazione delle disposizioni normative vigenti, l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, lo sviluppo di pratiche lavorative tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori ed infine l'orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro secondo le linee di azione delineate.

Detta Direttiva indica quali aree d'intervento:

- I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- II. Adozione di piani triennali di azioni positive;
- III. Organizzazione del lavoro;
- IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale;
- V. Comitati di pari opportunità; Successivamente, il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come integrato e rivisto dall'art. 8 del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, fa rientrare a pieno titolo, nell'ambito della valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, il principio di pari opportunità, inserendo il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, c.1, lett. h) e la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, c. 3, lett. f) tra le finalità per la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. Il D.Lgs. n. 150/2009 innova, quindi, la disciplina delle P.A. vincolando maggiormente l'ordinamento del lavoro pubblico ai processi di pianificazione e valutazione anche per il principio di pari opportunità e non discriminazione, ribadendo, la responsabilità dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi programmati. Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" prevede all'art. 13, comma 5, che **"Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni alla formazione ed all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali"**.

La Legge 7 agosto 2015, n. 124 ed il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 hanno introdotto modifiche ad alcuni articoli del D.Lgs n. 81/2008 e del D.lgs. n. 198/2006, per le quali le Pubbliche Amministrazioni sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti ed a introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

L'adozione di piani triennali è quindi volta ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, attraverso "azioni positive" che rappresentano misure temporanee e specifiche, per intervenire in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, laddove si rilevi nei fatti una disparità di trattamento tra uomini e donne, in deroga al principio di uguaglianza formale. Attraverso la realizzazione di questo Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità la Provincia di Latina intende dare piena attuazione alle disposizioni di legge, in coerenza con quanto già realizzato in passato.

È doveroso infine un cenno al D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto n. 113/2021, che ha introdotto il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO**.

Il Piano integrato di attività e organizzazione è un documento unico di programmazione e governance che, nelle intenzioni del Legislatore, dovrebbe consentire alle Pubbliche Amministrazioni di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso; il PIAO accorpa infatti i Piani della performance, dei fabbisogni del personale, delle azioni positive, del lavoro agile e anche il Piano Triennale della corruzione e della trasparenza. Dall'introduzione, fra i documenti programmatori, del Piano integrato di attività e organizzazione quale strumento di programmazione attuativa, si è discusso molto sullo scarso coordinamento tra le norme di programmazione e sulle incertezze operative per la redazione di tale documento, e nessun chiarimento è ancora intervenuto per consentire agli Enti la corretta applicazione della vigente normativa in materia.

In questo scenario di incertezza procedurale la Provincia di Latina ritiene, oltre all'adozione del PIAO, di adottare il Piano Triennale delle azioni positive quale atto separato e indipendente. Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo attuale, mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2024-2026 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Infine, un più recentemente, un ulteriore rafforzamento del ruolo preventivo verso le discriminazioni di genere ci viene dalla **Direttiva della Funzione Pubblica in materia di Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.**

Il Ministro per la Pubblica amministrazione, ha firmato lo scorso 29 novembre 2023 la Direttiva in materia di Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme: uno strumento che nasce dal senso di urgenza dovuto dalla constatazione di come la violenza contro le donne sia un fenomeno purtroppo sempre più diffuso, che deve destare grande allarme sociale e che affonda le proprie radici in un sostrato culturale, spesso rafforzato da comportamenti comuni, rispetto al quale si ritiene fondamentale mettere in campo azioni strategiche che possano incidere positivamente sul contesto organizzativo del lavoro pubblico ampiamente inteso.

Nel solco della normativa vigente italiana e internazionale, e dei principi sanciti dalla Carta costituzionale a tutela della dignità della persona, il documento è indirizzato a tutte le amministrazioni al fine di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

La Direttiva individua **nella formazione e nella sensibilizzazione** le leve abilitanti essenziali per affermare una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro. Il testo fornisce a tale scopo una serie di indicazioni rivolte a tutti i dipendenti pubblici, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che devono assumere il ruolo di promotori del cambiamento delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai Comitati unici di garanzia (CUG), alla Consigliera e al Consigliere di parità, alla Consigliera e al Consigliere di fiducia, agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

In generale, si chiede dunque di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti per il contrasto della violenza per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione.

05. L'ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

SITUAZIONE AL 31/12/2023

TOT DIP. 31.12.2023	217		
		UOMINI	DONNE
TEMPO INDET. TOT	206	122	84
TEMPO DET. TOT	6	4	2
DIRIGENTI TOT	5	4	1
TOTALE DIPENDENTI	217	130	87

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TEMPO INDETERMINATO

Inquadramento	UOMINI					DONNE					TOT	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60		> di 60
Area degli operatori esperti		1	2	16	15		0	0	2	6	9	
Area degli Istruttori	1	2	25	15	9		2	10	21		6	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione		2	15	7	12		2	0	12	12		2
Totale personale	1	5	42	38	36	122	2	2	24	39	17	84
% sul totale personale	0,46	2,30	19,35	17,51	16,59		0,92	0,92	11,06	17,97	7,83	
											100%	

TEMPO DETERMINATO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Area degli Istruttori		2				1			1	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione		1	1							
Totale personale		3	1			1			1	
% sul totale personale		75	25			50			50	
										100%

DIRIGENTI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente			1	3					1	
Totale personale			1	3					1	
% sul totale personale			25	75					100	
										100%

ORGANI DI VERTICE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Presidente			1							
Consiglieri	1		6	2	1	1			1	
Totale organi di vertice	1		7	2	1	1			1	
% sul totale		9,09		18,18	9,09		50		50	
			63,64							100%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	6	43	41	35	125	57,41	2	2	23	38	16	81	37,50
Part Time >50%		2				2	0,93	1		1	2	1	5	2,31
Part Time <= 50			2	1		3	1,39				1		1	0,46
Totale	1	8	43	42	35	130	59,72	3	2	24	41	17	87	40,28
Totale %	0,78	4,65	26,36	24,81	20,93			3,45	2,30	27,59	47,13	19,54		

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Elevata qualificazione	16	7	23
Totale personale	16	7	23
% sul totale personale	69,57	30,46	100

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	% sul tot. uomini	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	% sul tot. donne
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1	5	5	4		15	11,90	2	2	12	7		23	26,74
Tra 3 e 5 anni		1	3			4	3,17	1		1	2		4	4,65
Tra 5 e 10 anni						0				1			1	1,16
Superiore a 10 anni		2	35	35	35	107	84,92			10	31	17	58	67,44
Totale	1	8	43	39	35	126	100	3	2	24	40	17	86	100
Totale %	0,79	6,35	34,13	30,95	28,78		100	3,49	2,53	27,91	46,51	19,77		100

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori	%
Elevata	24.898,67		24.523,54		375,13	1,51
Istruttore	20.668,89		19.930,34		738,55	3,58
Operatori Esperti	17.034,86		12.182,18		4.852,68	28,49
TOTALI	62.602,42		56.636,06			

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	4	100	1	100	5	100
<i>Di cui Master di I livello</i>			1	100	1	25
<i>Di cui Master di II livello</i>	1	33,33	1	100	2	50
<i>Di cui Dottorato di ricerca</i>						
Totale personale	4		1		5	
% sul personale dirigenziale		75%		25%		

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	19	5,26	8	9,30	27	12,73
Diploma di scuola superiore	64	50,79	43	50	107	50,47
Laurea	16	12,69	11	12,80	27	12,73
Laurea magistrale	27	21,42	24	27,90	51	4,05
<i>Di cui Master di I livello</i>	3				3	
<i>Di cui Master di II livello</i>						
<i>Dottorato di ricerca</i>						
Totale personale	126		86		212	100
% sul personale complessivo	59,43		40,56		100	

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta		2	2	1		5	25	1		1	3	1	6	35,29
Part time verticale		2	2	1		5	25	1				1	2	11,77
Part time orizzontale										1	2	1	4	23,53
Personale smart working			9	1		10	50		1	1	3		5	29,41
Totale		4	13	3		20	100	2	1	3	8	3	17	100
% su totale permessi		10,81	35,14	8,11				5,40	2,70	8,11	21,62	8,11		100

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	671	65,27	409	40,26	1080	52,83
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	321	31,23	347	34,15	668	32,68
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	36	3,50	260	25,59	296	14,48
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	1028	100	1016	100	2044	100
% sul personale						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% su tot. Ore di formazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% su tot. Ore di formazione
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		28	54	210	102	394	23,79			76			76	4,58
Obbligatoria		18	227	185	134	564	34,06			79	195	75	349	21,07
Aggiornamento professionale		9	89	65	31	194	11,72			32	44	3	79	4,78
Totale ore		55	370	460	267	1152			187	239	78	504		
Totale ore %			32,12	39,93	23,18				37,10	47,42	15,48			
		4,77												

06. GLI OBIETTIVI GENERALI

Gli obiettivi che l'Amministrazione persegue con questo Piano sono:

1. Continuare a garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e miglioramento;
2. Migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi del lavoro, per favorire l'espressione del potenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali (orari di lavoro);
3. Individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. Individuare di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati vengono di seguito indicate le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1.1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente dall'Ente, utilizzando le professionalità esistenti (Dirigenti, E.Q.).

Azione positiva 1.2: predisporre riunioni di Settore con le risorse assegnate al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Azione positiva 1.3

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione positiva 1.4

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Tutti i Settori

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 2.1: sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time. Da ricordare che durante il periodo di emergenza da Covid-19, che ha caratterizzato sia l'anno 2020 che l'anno 2021, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella P.A.

Azione positiva 2.2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2.3: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Tutti i Settori - Settore Risorse Umane

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 3.1: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3.2: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Settore Risorse Umane e tutti i Dirigenti

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 4.1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti e E.Q. sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 4.2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Azione positiva 4.3: informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet della Provincia.

Azione positiva 4.4: Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione positiva 4.5: Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Azione positiva 4.6: Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione positiva 4.7 : Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Tutti i Dirigenti – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Area.

5. Descrizione intervento: RELAZIONI POSITIVE

Obiettivo: attivazione di uno sportello per il counseling psicologico

Finalità strategica: favorire una maggiore efficacia nella comunicazione tra colleghi e tra le diverse aree organizzative, stimolare la relazione e la collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi, promuovere la fiducia tra le persone e lo spirito di squadra, ridurre i livelli di conflitto, incrementare la motivazione e, in generale, il benessere percepito dai dipendenti.

Ogni incontro si pone l'obiettivo di supportare i partecipanti nella

Azione positiva 5.1: Definire a livello settoriale il fabbisogno mediante il confronto e la sensibilizzazione del personale dipendente.

Azione positiva 5.2: Programmazione di un incontro formativo con un uno psicologo counselor che possa informare il personale dipendente sui benefici e sulle modalità di comprensione e del superamento dei conflitti, delle difficoltà personali e lavorative verso il miglioramento dell'Empowerment e, quindi, una performance più efficace.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Tutti i Dirigenti – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

6. Descrizione intervento: COESIONE E MOTIVAZIONE

Obiettivo: rafforzare i legami di fiducia e la capacità di *problem solving*.

Finalità strategica: favorire una maggiore conoscenza tra colleghi, creare relazione, incrementare la collaborazione, aumentare il livello di fiducia nei colleghi, motivare il gruppo di lavoro, creare coesione ed integrazione, facilitare la comunicazione interna efficace, identificare ruoli e responsabilità; favorire un buon clima aziendale; rafforzare i legami di fiducia; rafforzare la capacità di *problem solving* all'interno del team; potenziare il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente; educare alla delega ed al lavoro per obiettivi; sviluppare l'empatia e l'ascolto, valutare il potenziale e le attitudini. L'attività di team building infatti ha ottimi effetti sul lavoro interno ma anche sulla percezione esterna dell'Ente e delle attività che svolge. È stato dimostrato infatti che l'attenzione ai propri dipendenti migliora l'*engagement* e l'*attraction*, rivelandosi un ottimo strumento di promozione dell'immagine dell'amministrazione.

Azione positiva 6.1: Definire a livello settoriale il fabbisogno mediante il confronto con le E.Q. e la sensibilizzazione sui temi: team building e di team working e Team Coaching di tutto il personale assegnato.

Azione positiva 6.2: Programmazione nell'ambito delle risorse disponibili di incontri formativi con esperti in Team Building al fine di gettare le basi per la realizzazione di iniziative formative più specifiche ed offrire la possibilità di affrontare un percorso di formazione stabile per tutto il personale in servizio in relazione al fabbisogno segnalato dai Settori, per andare in profondità alle problematiche e sviluppare delle soluzioni adatte e personalizzate alla singola situazione.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Tutti i Dirigenti – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

07. LA SITUAZIONE NELLA PROVINCIA DI LATINA

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Detto piano promuove la realizzazione di un ambiente di lavoro sereno, privo di situazioni di disagio che, ove esistenti, non permettono una totale e soddisfacente realizzazione degli obiettivi dell'Ente e, soprattutto, non consentono di garantire una piena soddisfazione dell'individuo dal punto di vista lavorativo. Il piano triennale vuole tutelare i lavoratori e pertanto deve trovare la sua origine nei pareri, nelle osservazioni e nelle richieste che scaturiscono dagli stessi.

Il contesto in cui si cala è inciso da una sovrapproduzione normativa in materia di gestione e l'organizzazione del personale, caratterizzata negli ultimi anni da manovre finanziarie che hanno imposto importanti tagli ai bilanci degli Enti Locali e dall'applicazione di norme di natura restrittiva specifiche in materia di personale. A seguito dell'entrata in vigore del D.L.78/2010 e dei conseguenti limiti introdotti sono venuti meno o quanto meno ridimensionati alcuni strumenti di sviluppo organizzativo, quali la formazione o gli incrementi economici relativi alla contrattazione decentrata integrativa. I divieti legislativi per le province in materia di assunzioni di personale, introdotti per le province dalla "Spending Review" (luglio 2012), sono stati ulteriormente ampliati dalla legge n.190/2014 (Legge di stabilità 2015) vietando oltre alle assunzioni a tempo indeterminato - incluse le mobilità esterne ex art. 30 d.lgs.n. 165/2001, anche il comando di personale in entrata, l'attivazione di rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del TUEL, di rapporti di lavoro flessibile, di attribuzione di incarichi di studio e di consulenza. La legge di stabilità 2015 ha imposto, inoltre, a decorrere dal 01 gennaio 2015, la riduzione della dotazione organica delle province in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta del 50 per cento. Tale quadro normativo ha impedito fino al 2017 di procedere con la programmazione del fabbisogno occupazionale. Con l'approvazione della Legge n. 205 del 27/12/2017 (Legge Finanziaria 2018), e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2018, è stata prevista la facoltà per le Province di riprendere le assunzioni a tempo indeterminato e l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibili.

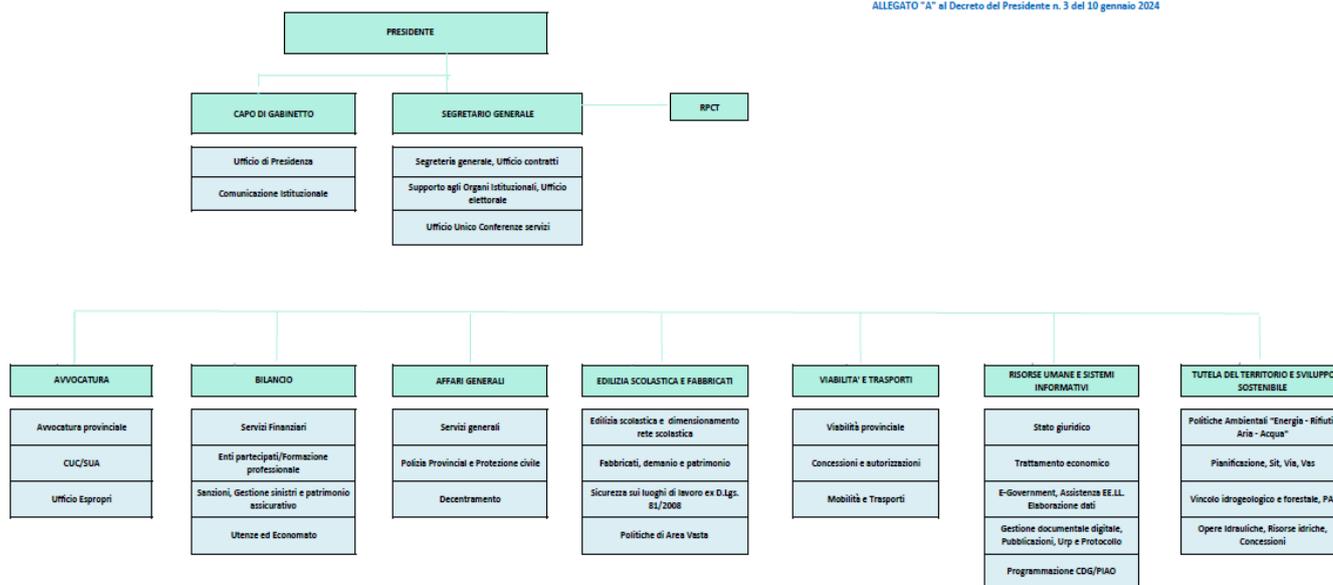
Con la modifica dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e l'inserimento del comma 1-bis, è stato modificato il sistema di calcolo delle capacità assunzionali per le Province, prevedendo il superamento del criterio del turnover (capacità assunzionale determinata esclusivamente sulla base delle risorse finanziarie che si liberano a causa delle cessazioni di personale) e introducendo il criterio della cd. sostenibilità finanziaria della spesa di personale (capacità assunzionale determinata in base al rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti dell'ultimo triennio) che, a differenza del sistema previgente in materia di turnover, non porta alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, il personale della Provincia di Latina è costantemente calato, senza che sia stato consentito neanche un ricambio generazionale. La riforma Delrio ha contratto le funzioni dell'Ente ma anche il numero del personale, che nell'ultimo decennio a fronte della riduzione del personale senza investire in

un ricambio generazionale necessario ed auspicato, a volte determinando carichi di lavoro notevoli, soprattutto alla luce delle nuove norme sull'Anticorruzione e sulla Trasparenza amministrativa, la digitalizzazione, i Contratti, temi che richiedono ulteriori sforzi ai dipendenti della P.A.

Solo da ultimo, nel dicembre 2023 all'esito dei concorsi banditi dall'Ente sono stati assunti 28 nuovi dipendenti. Pertanto, con **Decreto Presidenziale n.3 del 10.01.2024** è stato dato un nuovo assetto alla Struttura Organizzativa che oggi si presenta così articolata:

ALLEGATO "A" al Decreto del Presidente n. 3 del 10 gennaio 2024



Per consentire al personale di essere costantemente aggiornato, l'Amministrazione ha puntato molto sulla formazione per la promozione e la diffusione dei principi e delle disposizioni, contenute nella normativa di riferimento, in tema di prevenzione della corruzione, trasparenza amministrativa e codice di comportamento, digitalizzazione e Codice degli Appalti. La formazione del personale aziendale infatti porta ad avere dei dipendenti preparati in grado di utilizzare tutti gli strumenti utili allo svolgimento del loro lavoro. Se parliamo poi di ruoli tecnici, dove la tecnologia è fondamentale per lo svolgimento delle proprie attività e in continuo aggiornamento, non è possibile immaginare un ente che senza professionisti preparati. La formazione aumenta e di conseguenza anche la produttività consentendo all'Ente di essere più competitivo ed efficiente.

In quest'ultimo anno tutto il personale è stato interessato da interventi formativi soprattutto in relazione alle esigenze derivanti da interventi normativi riformatori come è il caso della digitalizzazione, codice degli appalti, codice di comportamento. Interventi ai quali si sono affiancati quelli sui temi della sicurezza.

Gazzetta Amministrativa	Nuovo codice di comportamento dipendenti pubblici
Ausilia	Formazione sicurezza generale dei lavoratori (8 aggiornamenti)
Gazzetta Amministrativa	Anticorruzione e Trasparenza
Valore PA	La transizione digitale nella PA

Nel corso dell'anno 2023, questa Cug non ha ricevuto segnalazioni da parte dei dipendenti né ha accertato situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia ha verificato il rispetto del vincolo della composizione delle commissioni di concorso. Nell'anno 2023 sono state espletate procedure selettive e l'Ente ha garantito nelle rispettive commissioni esaminatrici la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Inoltre, il C.U.G. ha accertato durante le suddette procedure selettive, l'assenza di azioni, comportamenti o elementi discriminanti nell'attività di valutazione dei candidati.

L'Ente ha favorito l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni rivolte alle esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, opportunamente regolamentato.

Nell'anno 2023, si è provveduto a compulsare un cambiamento culturale facendo leva sulla introduzione di un linguaggio "rispettoso dell'identità di genere". Si deve infatti prendere definitivamente consapevolezza che la società cambia, e con essa è inevitabile che mutino anche il linguaggio e la scrittura. In un mondo in cui le individualità cominciano a essere considerate tali, e le personalità si affermano e si determinano nella loro unicità, sarà sempre più difficile trovare un linguaggio così inclusivo da comprendere ciascuno di noi. Ciononostante si ritiene il linguaggio della comunicazione interna od esterna un momento importante per avviare il cambiamento culturale necessario ad imporre il rispetto di genere in ogni sua latitudine. La cosa importante sarà senza dubbio partire da un atteggiamento inclusivo, nella vita di tutti i giorni, nei pensieri e nelle azioni. Da lì, poco a poco, troveremo un modo per integrarlo sensatamente nel nostro linguaggio.

08. LA DURATA

Il presente Piano, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, ha durata triennale per le annualità 2024-2025-2026.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito Internet della Provincia di Latina alla sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza, potranno essere presentati pareri e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali dell'Amministrazione e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da renderlo uno strumento effettivamente dinamico ed efficace (c.ditroia@provincia.latina.it)



Provincia di Latina

Consigliera di Parità

Premesso:

- che l'art.48 del D.Lgs.198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che la medesima disposizione precisa che detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- che l'art.57 del D.Lgs.165/2001, come modificato dalla L.183/2010, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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 solo 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 contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Richiamata:

- la direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23/05/2007 contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Vista la proposta di Piano le Azioni Positive per il triennio 2024-2025, trasmessa dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia, Avv. Claudia Di Troia, approvata nella seduta del CUG tenutasi in data 22 Febbraio 2024;

ESPRIME

ai sensi dall'art. 48 del d. lgs. 198/2006, il proprio parere favorevole in ordine alla proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026.

La Consigliera di Parità
Dott.ssa Nicoletta D'Erme

Firmato digitalmente da:
D'ERME NICOLETTA
Data: 26/02/2024 09:42:47