



PROVINCIA DI VICENZA

**PIANO TRIENNALE
DELLE
AZIONI POSITIVE**

TRIENNIO 2025/2027

Premesso che il provvedimento cardine per dare attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, tra i quali rientra anche il piano delle azioni positive di cui all’art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Nella sostanza “Il Piano triennale delle azioni positive” in materia di pari opportunità, vede le sue fondanti premesse normative nel Decreto Legislativo 198/2006 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna” e nella Direttiva ministeriale del 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

In particolare tale direttiva richiama le amministrazioni pubbliche ad assumere un ruolo propositivo per la diffusione e il sostegno all’applicazione del principio delle pari opportunità e la positiva valorizzazione delle differenze di genere.

Altrettanto il Decreto n. 198/2006 prevede all’art. 48 che “le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni predispongano 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. 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 ai due terzi.”

La Provincia di Vicenza intende armonizzare le politiche di gestione del personale e di organizzazione interna alle indicazioni del legislatore favorendo qualsiasi intervento volto ad abolire la discriminazione di genere. In tal senso il “Piano di azioni positive” viene riconosciuto dall’Ente come adempimento di legge, ma altrettanto valorizzato come strumento operativo per l’applicazione di misure coerenti con la realtà dell’Ente.

La Provincia intende:

- individuare ambiti di miglioramento nell’organizzazione del lavoro e degli orari, nella gestione delle flessibilità, nella ripartizione delle responsabilità, fermo restando il rispetto del dettato normativo favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e familiare per il benessere e la maggiore efficienza dei dipendenti;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione oltre che di genere, anche basata su diverse forme di pregiudizio che siano lesive della dignità e dei diritti del lavoratore. In tal senso la Provincia si impegna a favorire interventi di formazione e cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini in senso paritetico.

La Provincia ritiene, inoltre, importante tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;

SPECIFICAZIONI AZIONI POSITIVE

Conciliazione tra vita lavorativa e familiare:

Viene data applicazione di quanto previsto dal titolo VI “Lavoro a distanza” del CCNL 16/11/2022 per quanto attiene al lavoro agile e al lavoro da remoto.

In particolare sono stati oggetto di confronto con le OO.SS. e successivamente approvati il Regolamento del lavoro da remoto e il Regolamento del lavoro agile.

L'Ente ha potenziato le piattaforme tecnologiche necessarie per il lavoro agile e il lavoro da remoto con lo scopo di sfruttare tali forme di lavoro in termini di riduzione dei costi e miglioramento della produttività e del benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro".

Si precisa che il **lavoro da remoto** può essere prestato attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, si intende quindi la possibilità di lavorare presso il proprio domicilio o altri luoghi, attraverso l'adozione di supporti tecnologici, messi a disposizione dall'Ente di appartenenza o da altri soggetti oppure di proprietà del dipendente, che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione con l'ufficio di appartenenza. Si tratta di una modalità alternativa di prestazione di lavoro svolta da un dipendente, il quale è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dalla prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro;

Descrizione Intervento:

E' stato approvato con decreto del Presidente n. 51 del 12/4/2023 il regolamento per la disciplina del lavoro da remoto. Il lavoro da remoto è regolato da un accordo individuale, concluso tra il lavoratore e l'Ente la cui durata minima è di un mese, mentre la massima è di 12 mesi, prorogabili. Nel rispetto della vigente normativa e delle esigenze organizzative della Provincia di Vicenza, potrà accedere al lavoro da remoto una quota di personale che verrà stabilita annualmente e comunque non superiore al 5% del personale e in possesso dei requisiti richiesti.

Nel caso in cui le richieste siano superiori al numero di posti concedibili, si applicheranno, i seguenti criteri di priorità:

- situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- esigenze di cura di figli minori di 14 anni. Sarà data priorità alle esigenze dei genitori con figli più piccoli e in base al numero dei figli. Saranno tutelate in particolare le situazioni di rientro dalla maternità evidenziando che nei giorni concordati per il lavoro in sede, la dipendente se avrà ulteriori necessità di cura del bambino, potrà ridurre ulteriormente l'orario usufruendo del congedo parentale a ore;
- esigenze di assistenza nei confronti di familiari o conviventi debitamente certificate tali esigenze hanno la stessa priorità del punto precedente;
- dipendenti che hanno un minor numero di congedi parentali disponibili;
- maggior tempo di percorrenza per il raggiungimento della sede di lavoro.

Obiettivi:

- Facilitare l'utilizzo di forme alternative di lavoro finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro;
- razionalizzare e migliorare l'organizzazione del lavoro prodotto dall'Ente, realizzare economie di gestione garantendo la qualità dei servizi offerti e il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane;
- assicurare ai dipendenti una diversa modalità di prestazione del lavoro cui sono legati benefici per il miglioramento della qualità della vita in termini di maggiore equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa, tempi e costi di spostamento per e dal luogo di lavoro, con evidente riduzione anche dell'inquinamento acustico ed atmosferico;

- modalità di lavoro accessibili anche alle categorie più deboli;
- creare uno strumento di flessibilità nel lavoro che salvaguardi comunque in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive.

Attualmente sono in lavoro da remoto cinque dipendenti che usufruiscono di questa modalità lavorativa per assistere i figli minori. Le loro attività sono monitorate periodicamente dal responsabile del Servizio competente, da quanto riferito i servizi sono erogati con efficienza ed efficacia.

Strutture coinvolte: Servizio Organizzazione e Risorse Umane, Ced e Conferenza di Direzione.

Tipologia di azione: rivolta ai dipendenti dell'ente.

Periodo di realizzazione: a richiesta dell'interessato – con continuità.

E' stato approvato con decreto del Presidente n. 117 del 31/10/2023 il regolamento per la disciplina del lavoro agile. Il **lavoro agile** costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato disciplinata da ciascun ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, 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;

Descrizione intervento:

con riferimento al lavoro agile, questa Amministrazione ha deciso di avviare inizialmente un progetto sperimentale della durata di alcuni mesi e successivamente, visti i risultati positivi, ha dato applicazione in via ordinaria, con specifico regolamento, a tale modalità lavorativa che coinvolge il personale di tutte le strutture ad eccezione di chi svolge attività di vigilanza e/o di controllo.

Obiettivi:

Tale modalità lavorativa consente al personale di potersi avvalere di nuove modalità spazio-temporali di esecuzione del rapporto di lavoro, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

Coinvolge più della metà del personale provinciale,

Strutture coinvolte: Servizio Organizzazione e Risorse Umane, Ced e responsabili del settore di appartenenza.

Tipologia di azione: rivolta all'interno dell'ente.

Periodo di realizzazione: dal 2/12/2023.

FLESSIBILITA'

Destinatari: tutte/i lavoratrici/ori

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di particolari ed eccezionali situazioni di disagio al fine della conciliazione fra tempi di vita e lavoro.

Descrizione intervento: Ferma restando la disciplina dei CCNL, il contratto integrativo decentrato relativo agli anni 2023-2025 ha dedicato il titolo III alle disposizioni inerenti l'orario di lavoro e il benessere organizzativo.

L'art. 28 regola l'orario di lavoro, la flessibilità oraria, il diritto del lavoratore a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti qualora l'orario di lavoro ecceda le 6 ore ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

Ai sensi del D. Lgs. n. 66/2003, art. 8, comma 3, è data la possibilità al dipendente di assentarsi dal proprio ufficio per 15 minuti senza la necessità di una preventiva autorizzazione del dirigente, con obbligo di recupero e di timbratura in uscita e in ingresso.

Il successivo articolo 29 regola una ulteriore flessibilità oraria in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, per i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- si trovino in particolari situazioni di difficoltà anche non previste dai casi precedenti.

FLESSIBILITA' STRAORDINARIA

Destinatari: tutte/i lavoratrici/ori

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di particolari ed eccezionali situazioni di disagio al fine della conciliazione fra tempi di vita e lavoro.

Descrizione intervento: In presenza di particolari situazioni di tipo familiare o personale (dando priorità alle esigenze dovute a documentata necessità di cura e assistenza nei confronti di disabili, anziani, minori, malati in fase acuta, malati sottoposti a terapie mediche, ecc.), le richieste dei dipendenti verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle dei richiedenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare.

Potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi limitati, per esempio: cambio dei pomeriggi di rientro, possibilità di entrare oltre la flessibilità, part time concesso al di fuori delle quote limitatamente al periodo di estrema necessità.

ELEVAZIONE CONTINGENTE RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Destinatari: tutte/i lavoratrici/ori

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di particolari ed eccezionali situazioni di disagio al fine della conciliazione fra tempi di vita e lavoro.

Descrizione intervento: come previsto dell'art.7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022, la contrattazione decentrata ha la facoltà di elevare il contingente dei rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2, del CCNL 21.05.2018, l'art. 30, comma 4, precisa che il contingente di personale da destinare a tempo parziale riferito alle singole aree non può superare il 25% del personale in servizio al 31/12. Il successivo comma 4 stabilisce che detta percentuale può essere aumentata di un ulteriore 10% fino ad arrivare al 35% di ogni area giuridica in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari. Le domande di part time in questo caso possono essere presentate, in deroga al regolamento adottato dall'Ente, senza limiti temporali.

Strutture coinvolte: Servizio Organizzazione e Risorse Umane, responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti.

Tipologia di azione: rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

Periodo di realizzazione: quando se ne presenti la necessità.

FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

Destinatari: tutte/i lavoratrici/ori

Obiettivo: promuovere la formazione, l'aggiornamento e la sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;

Descrizione intervento: A) organizzazione di apposite sessioni formative con tutor esperti sulla materia indicata; B) effettuazione di prove dei comportamenti previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro da adottare in caso di emergenza;

Strutture coinvolte: Datore di lavoro, responsabili dei settori appartenenza dei lavoratori coinvolti.

Tipologia di azione: rivolta all'interno dell'ente.

Periodo di realizzazione: triennale.

Costi: da individuare.

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e aggiornato annualmente, verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza, sia possibile un adeguato aggiornamento.

COSTITUZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel corso del 2024 è stata attivata la procedura per la ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia ma, nonostante i numerosi solleciti e inviti, non si è giunti alla formale costituzione dello stesso.

ATTIVITÀ DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

A prescindere dalla scansione temporale cadenzata dal presente Piano e al fine di migliorare il benessere organizzativo, l'Amministrazione provvede, costantemente, a:

a) monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni; verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;

b) garantire l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.