

# Piano triennale delle azioni positive 2022-2024

*«L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale... Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.*

[dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck]

## **INDICE**

- 1) Premessa
- 2) Quadro normativo di riferimento
- 3) Situazione specifica della Provincia del Sud Sardegna.
- 4) Rilevazione dati personale
- 5) Contesto interno e finalità dell'aggiornamento
- 6) Individuazione delle azioni positive, delle modalità di intervento e dei risultati attesi.
- 7) Durata, pubblicazione e diffusione del piano.

## 1) Premessa

Il presente Piano in una visione di continuità sia programmatica che strategica con il precedente, è rivolto a promuovere all'interno della Provincia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. L'Amministrazione, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, aggiorna il presente Piano avente durata triennale che si pone in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori.

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punti di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile.

La Provincia è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

La Provincia ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Con la direttiva n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, sono state adeguate e modificate le precedenti indicazioni sull'argomento, tra cui la direttiva del 2011, prevedendo, in particolare che "In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato... ogni anno, anche come allegato al Piano della performance". In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Ente predisposto per il triennio 2022 – 2024 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità ed è allegato al Piano della Performance.

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico triennale che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e i costi da sostenere per realizzare le azioni ivi individuate come positive, in quanto volte a riequilibrare le situazioni di sbilanciamento fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Si tratta di uno strumento operativo introdotto dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e recepito dall'Italia

dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n. 125, rubricata "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure speciali e transitorie, derogatorie al principio di uguaglianza formale, volte a realizzare un'effettiva parità di genere, individuando e realizzando interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e di prevenzione e superamento delle discriminazioni, sia dirette sia indirette, nel posto di lavoro, migliorando così il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente e dei suoi dipendenti.

Per questo motivo le azioni positive vengono definite anche "discriminazioni egualitarie", perché prendono le mosse delle specificità proprie di ogni Ente per poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, stabilire specifiche modalità di intervento volte a valorizzare le differenze e colmare le disparità.

La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, organizzazione del lavoro, fruizione di istituti giuridici, avanzamento di carriera, deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti a tutti i lavoratori, senza alcuna distinzione di genere.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A., di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come fondamentale il ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche, ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il presente Piano reca gli aggiornamenti per il triennio 2021-2023, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019 ( "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), secondo cui, in ragione del collegamento tra l'attuazione delle azioni positive con il ciclo della performance, è necessario aggiornare il Piano Triennale entro il 31 gennaio di ogni anno.

## 2) Quadro normativo di riferimento

La Legge 10 aprile 1991, n. 125 ha rappresentato il primo intervento normativo in materia di politiche attive di superamento delle discriminazioni di genere nel posto di lavoro.

Con il D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (T.U.P.I.), successivamente abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ha esteso alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'obbligo di adottare piani di azioni positive, al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, trova il suo fondamento nell'art. 7 del D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive".

Il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, conosciuto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive di durata triennale, volto 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" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

L'art. 28, comma 1 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Con il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Con la Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") si ha un notevole ampliamento del campo di applicazione delle azioni da attuare per la realizzazione delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e per il superamento delle discriminazioni nelle P.A. Invero, tale intervento normativo ha apportato modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introducendo l'ampliamento delle garanzie, oltre

che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria.

Più nel dettaglio, si esplicita che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

Le Pubbliche amministrazioni, pertanto, sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili, anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Come strumento fondamentale per la realizzazione di tali obiettivi, è stata prevista l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione. - La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha enunciato le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

L’evoluzione normativa in materia ha visto, tra gli interventi più rilevanti degli ultimi anni, la Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, laddove richiama espressamente tra i principi e criteri direttivi della delega quanto disposto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Proseguendo, la Direttiva P.C.M. n. 3/2017 ha dettato gli indirizzi inerenti all’organizzazione del lavoro improntata alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti attraverso l’attuazione del telelavoro e la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Infine, la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che sostituisce la Direttiva del 23 maggio del 2007 e costituisce l’aggiornamento della Direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG) alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni intervenute successivamente.

### **3) Situazione specifica della Provincia del Sud Sardegna.**

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere presente la situazione generale della Provincia e avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa della Provincia.

La Provincia del Sud Sardegna, è stata istituita nel **2016** con la Legge Regionale 4 febbraio 2016 n.2 e nella sua configurazione territoriale definitiva, è diventata pienamente operativa dal 1 gennaio 2017.

Si tratta di un ente territoriale molto vasto, che raggruppa 107 comuni per una popolazione complessiva di circa 340.000 abitanti.

La genesi dell'Ente, che ha inglobato i tre territori della ex Provincia di Carbonia Iglesias, della ex Provincia del Medio Campidano e, in parte, della ex Provincia di Cagliari, è stata estremamente complessa. Le criticità di questo processo sono state fortemente sentite dal personale, la cui consistenza numerica, già drasticamente calata nel corso del triennio 2015-2017, è diminuita considerevolmente anche nel triennio 2019-2021, a fronte dell'iniziale divieto assoluto di nuove assunzioni e della successiva difficoltà organizzativa, che ha pesantemente inciso sulla ripartizione dei carichi di lavoro tra i dipendenti rimasti.

Negli ultimi anni si è assistito ad un fenomeno percepito dai dipendenti come un esodo di massa, una vera e propria fuga verso altri Enti da una situazione lavorativa considerata precaria e sfavorevole, sfruttando gli istituti che la legge mette a disposizione, quali comando, aspettativa e mobilità. Tale fenomeno può essere ritenuto sintomatico di un malessere diffuso, che ha accompagnato il processo di chiusura delle vecchie Province, è proseguito con l'avvio del processo di istituzione del nuovo Ente e si è acuito nel corso del 2021. L'incertezza del ruolo delle Province, delle competenze e delle funzioni rimaste in capo a questi fondamentali enti di secondo livello e, nel caso specifico del Sud Sardegna, la fusione di realtà culturali e organizzative completamente differenti e l'attuale incertezza sulla sorte stessa dell'Ente, in termini di esistenza futura, ha di fatto aumentato esponenzialmente rispetto al passato le difficoltà gestionali, unitamente alla riduzione ai minimi termini della dotazione organica.

A partire dal mese di marzo del 2020, inoltre, la necessità di concentrare tutte le risorse in campo anche a livello regionale nella lotta alla pandemia da Covid-19 ha frenato, sino a bloccarla, la spinta riformista ed è presumibile che qualunque decisione in merito alle modifiche istituzionali venga rinviata, dilatando sino ad un termine per ora imprevedibile la percezione di un contesto lavorativo estremamente nebuloso.

Considerate tali premesse, si rende necessaria un'attenta analisi per verificare gli eventuali riflessi del nuovo assetto sulla concreta applicazione del principio di uguaglianza sostanziale nelle sue molteplici declinazioni, tra cui il principio di parità di genere, di non discriminazione e di parità di accesso alla fruizione dei diritti.

La complessità di tale verifica è legata alla doverosa distinzione che occorrerà compiere tra i casi in cui l'eventuale mancato esercizio dei diritti possa ritenersi legato ad esigenze di organizzazione del lavoro, fortemente sentite come obbligatorie e vincolanti dai lavoratori rimasti in servizio, e quelli in cui, invece, sia legato ad eventuali discriminazioni e disuguaglianze.

Il presente piano, ovviamente, si pone come obiettivo quello di incidere sulla seconda tipologia di ipotesi, con la finalità di sradicare le disparità in tutte le sue forme esplicite ed implicite e di porre le fondamenta per un'organizzazione del lavoro improntata al principio delle pari opportunità e alla concreta individuazione e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

#### 4) Rilevazione dati sul personale

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

L'organizzazione attuale dell'ente ha come sue finalità principali:

- rispondere tempestivamente ai bisogni della comunità locale attraverso modelli organizzativi funzionali all'attuazione delle strategie e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- assicurare la più ampia responsabilizzazione della dirigenza attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale;
- assicurare la crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e della quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti;
- valorizzare le risorse umane dell'ente premiando il merito e promuovendo la crescita professionale;
- assicurare condizioni di pari dignità nel lavoro e di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La tabella che segue riepiloga la situazione di tutto il personale alla data del 31 dicembre 2021:

Categoria	Personale	
	Totale	Di cui part-time
Segretario	1	
Dirigenti	5	
Categoria D	43	1
Categoria C	20	1
Categoria B	27	1
Categoria A	1	
<b>Totale</b>	<b>97</b>	

Come emerge dalla tabella sopra riportata la Provincia vanta un organico complessivo di 97 persone, compresi istituti quali aspettativa e comando.

In particolare modo, sul al totale in questione va specificato che risultano esserci le seguenti situazioni:

- 2 Dirigenti Donna in posizione di aspettativa
- 5 dipendenti in posizione di comando ( 4 uomini in uscita 1 uomo in entrata)
- 1 dipendente in posizione di comando al 50% - donna.

Tale dato diventa particolarmente indicativo (se raffrontato con l'analogo valore al 31 dicembre 2020) dove si registra infatti una flessione negativa.

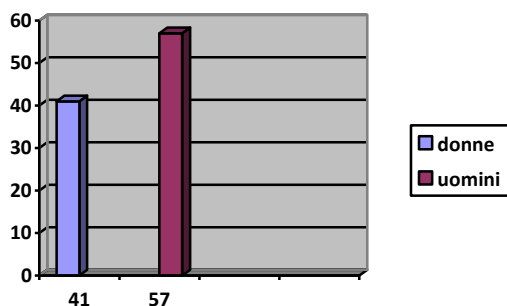
Lo stesso dato, disaggregato per **genere**, permette di analizzare ancora meglio la struttura del personale provinciale.



Categoria	Personale	
	M	D
Segretario		1
Dirigenti	2	3
Categoria D	22	21
Categoria C	13	7
Categoria B	18	9
Categoria A	1	
totale	56	41

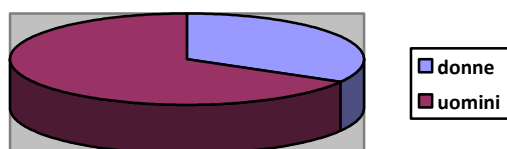
**grafico n. 1**

Tra i dipendenti globalmente considerati si rileva uno squilibrio tra presenza maschile e femminile inferiore rispetto a quello della precedente rilevazione. In ogni caso, si ritiene sia opportuno porre una particolare attenzione sul rispetto dei principi di non discriminazione nella metodologia selettiva adottata per l'ingresso nell'Ente, soprattutto nella prospettiva di nuove assunzioni.



**grafico n. 2**

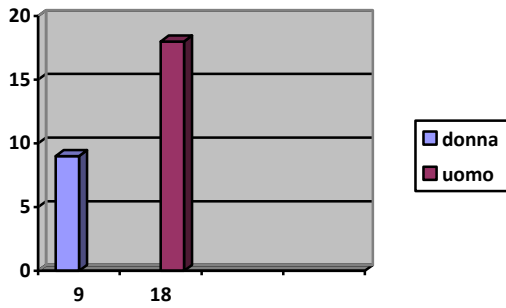
Nelle posizioni apicali dell'Ente si riscontra, in base ai dati rilevati, una buona presenza femminile. Va comunque sottolineato che dei Dirigenti attualmente in servizio nell'Ente solo una è donna. In ogni caso, non si individua una ipotesi di discriminazione, in quanto alla dirigente sono state assegnate tre Aree (Amministrativa, Finanziaria e Appalti), contro una sola di cui sono titolari i dirigenti uomini. Pertanto, si ritiene che non occorra adottare in questo ambito azioni specifiche.



Categoria A : 1 solo dipendente uomo

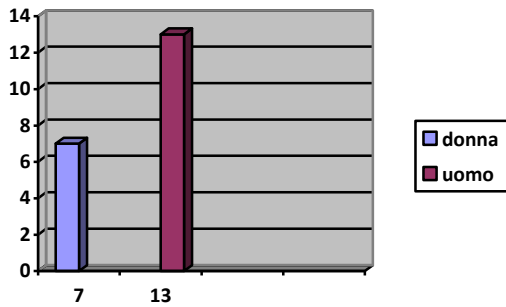
**grafico n. 3** Categoria B: 18 dipendenti uomo , 9 dipendenti donna

Risulta uno squilibrio rilevante tra presenza maschile e femminile nelle categorie con mansioni meramente esecutive. I dati rimangono sostanzialmente in linea con la rilevazione precedente.



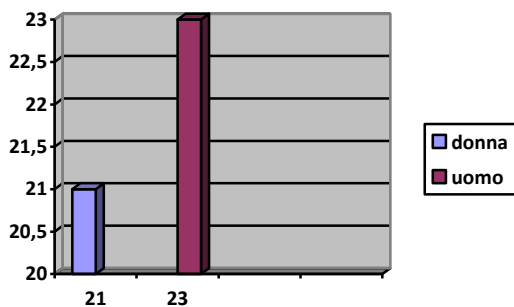
**grafico n. 4** Categoria C: 13 dipendenti uomo , 7 dipendenti donna

Nella categoria cui sono ricollegate conoscenze monospecialistiche, atte ad affrontare problemi con un discreto ventaglio di soluzioni, ma immediatamente individuabili, si evidenzia uno squilibrio di genere da tenere sotto controllo, e si considera necessaria l'individuazione e l'adozione di soluzioni specifiche. I dati rimangono sostanzialmente in linea con la rilevazione precedente.



**grafico n. 5** Categoria D: 23 dipendenti uomo , 21 dipendenti donna

Nella categoria cui sono ricollegate elevate conoscenze plurispecialistiche, necessarie per affrontare problemi di complessità elevata, richiedenti attività di studio approfondito e analisi, lo sbilanciamento della presenza maschile rispetto a quella femminile, che si registrava nelle precedenti rilevazioni (comunque irrilevante ai fini dell'analisi delle discriminazioni di genere, attestandosi sotto il 10%,) si è ulteriormente ridotto e la situazione è di sostanziale parità.



Per riepilogare

Categoria	Personale in servizio		
	Totale	M	F
Segretario	1		1
Dirigenti	5	2	3
Categoria D	43	22	21
Categoria C	20	13	7
Categoria B	27	18	9
Categoria A	1	1	
<b>Totale</b>	<b>97</b>	56	41

PERSONALE CESSATO (MOBILITA', PENSIONAMENTO, LICENZIAMENTO etc)	CATEGORIE COINVOLTE			
	CAT B	CAT C	CAT D	DIRIGENTI
2019	5	3	5	3
2020	4	4	4	
2021	1	2	1	
<b>TOTALE PARZIALE</b>	10	9	10	3
<b>TOTALE</b>	32			

## 5) Contesto interno e finalità dell'aggiornamento

La finalità del presente Piano è la valorizzazione ed implementazione delle azioni di pari opportunità, con attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nell'usufruire delle opportunità promosse dall'Ente nell'avanzamento di carriera e nella formazione professionale, sostenendo la sensibilizzazione e valorizzazione alla cultura di genere e alle politiche di conciliazione vita lavoro.

Il Piano triennale per la azioni positive 2020-2022, adottato con Deliberazione n. 9 del 05.02.2021, viene in questa sede aggiornato rispetto alle azioni conseguite e quelle in fase di svolgimento/attuazione. Vale la pena sottolineare in questa sede che per l'anno 2021, a seguito dell'emergenza sanitaria globale da pandemia Sars Covid-19 alcune azioni previste nel piano sono state temporaneamente fermate, altre sono state rimodulate sulla base del nuovo contesto organizzativo e lavorativo dell'Ente.

Prime fra tutte lo sviluppo di corsi di formazione mirati.

Contestualmente si sono imposte sulle altre, nuove riflessioni; in particolare si è lavorato in collaborazione con la Direzione Risorse umane alla stesura del nuovo Regolamento per il lavoro agile al fine di inquadrare e regolare i criteri e le fattispecie per il diritto allo svolgimento del lavoro agile anche al termine dell'emergenza pandemica. Si è proceduto al monitoraggio dell'avanzamento dello strumento del lavoro agile, al fine di implementarlo e portarlo 'a regime'.

Così come è stato messo in campo un attento monitoraggio delle misure messe in campo dall'Amministrazione al fine di tutelare la salute del personale dipendente e salvaguardarne il trattamento antidiscriminatorio; una sfida inaspettata che necessitava di risposte immediate al fine di ridurre al minimo il

rischio di diffusione del virus, pur continuando ad assicurare l'erogazione dei servizi e l'ordinario lavoro degli uffici.

Di seguito le misure poste in essere dall'Amministrazione:

- divulgazione delle linee guida promosse dall'Istituto Superiore di Sanità per contenere la diffusione del Covid-19;
- la messa a punto di protocolli di sicurezza per l'utilizzo di sale riunioni, mezzi provinciali;
- la pianificazione del lavoro in presenza da parte delle Direzioni in linea con le disposizioni normative emanate, tesa a favorire l'utilizzo dello strumento del lavoro agile in via prioritaria a favore dei dipendenti più fragili e dei genitori con figli di età inferiore ai 14 anni;
- l'implementazione di strumenti digitali, device, per rendere accessibili i sistemi operativi al personale in lavoro agile. A tale proposito si segnalano: il supporto in help desk per la risoluzione di eventuali problematiche inerenti l'accesso in Vpn e la predisposizione di stanze virtuali per effettuare convegni e riunioni;
- la fornitura sistematica e reiterata nel tempo per ogni dipendente di dispositivi di protezione individuale (DPI filtranti facciali FFP2 e mascherine chirurgiche lavabili), la predisposizione di tutte le misure di distanziamento sociale per la salvaguardia della salute negli uffici di maggiore affluenza del pubblico;
- termometri agli ingressi per rilevare la temperatura, con la previsione di protocolli di sicurezza in caso di personale o utenti con temperatura superiore ai 37,5°, e l'installazione di dispenser di gel igienizzante;
- la predisposizione di protocolli per la gestione del personale venuto a contatto con persone risultate positive al Covid-19;

Questo è quanto predisposto dall'Amministrazione, e quanto il Cug ha avuto modo di osservare e riportare nella riunione tenutasi durante lo scorso 2 febbraio

Nell'anno 2021, dato il mutato contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente il si farà parte attiva affinché l'Amministrazione si adoperi per costruire la nuova mappa delle competenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione dei propri obiettivi strategici, in uno scenario nel quale il processo di digitalizzazione sarà centrale e le skill sono sempre più preziose. In particolare si proporrà all'Ente di implementare l'azione 8 relativa alla formazione del personale di ulteriori contenuti sul digitale allo scopo di facilitare il personale nell'utilizzo di nuove tecnologie finalizzate alla lavoro e colmare il gap di competenze informatiche che inevitabilmente incorre fra il personale più giovane rispetto a quello più maturo. Per le restanti aree di intervento si ritiene, in continuità con il precedente Piano triennale dell'Ente di riconfermarne le stesse proponendo quindi alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività.

## **6) Individuazione delle azioni positive, delle modalità di intervento e dei risultati attesi.**

L'attenzione per il triennio 2022-2024 si concentra specificatamente su azioni concrete relative a:

1. **comunicazione** - verso l'esterno e all'interno dell'Ente in modo da mettere in dialogo tutti i soggetti coinvolti (dirigenti e personale dipendente) attraverso una rete che comprenda ad esempio il Datore di Lavoro, il CUG stesso;

2. **benessere lavorativo** - che comprende in via generale l'organizzazione del lavoro e, nello specifico, le questioni relative a: salute delle persone, rischio lavorativo, contrasto a molestie e mobbing, attenzione agli spazi di lavoro e agli spazi intermedi;

3. **semplificazione e integrazione delle regole;**

5. **formazione**– concernenti la sensibilizzazione e formazione per Dirigenti e personale dipendente

Le Amministrazioni pubbliche hanno un preciso ruolo propositivo e propulsivo nella promozione ed attuazione concreta dei principi enunciati, oltre che imposto dalla normativa, anche sociale, si procede all'individuazione delle azioni positive che l'Ente si propone di realizzare nel prossimo triennio.

Si specifica che l'individuazione delle misure di azione positiva di genere non esaurisce la problematica relativa alle azioni positive da realizzare all'interno dell'Ente. Alla luce della previsione delle strategie di pari opportunità contenuta nelle direttive di seconda generazione e nei decreti attuativi, sono state previste anche azioni con ragioni di protezione di altri gruppi, anche se non numericamente consistenti, come nel caso di persone disabili.

Per ciò che concerne le altre misure, il presente piano si propone di proseguire i percorsi già iniziati nel triennio precedente, individuando, quando possibile e con atti successivi, adeguate risorse economiche.

Recepita l'indicazione in tal senso del C.U.G., giusto verbale del 02.02.2022, si svolge la seguente considerazione, cui corrisponde l'individuazione della speculare azione positiva.

Tenuto conto della constatazione che l'attuazione delle disposizioni legate alla lotta alla pandemia da Covid-19, consistite nel ricorso allo smart working emergenziale su scala elevatissima con conseguente atomizzazione fisica del lavoro, hanno avuto riflessi, oltre che di carattere organizzativo, anche di carattere personale e psicologico, l'Amministrazione intende avviare un'analisi sull'effettiva incidenza della normativa anticovid sulle relazioni interpersonali dei dipendenti, in rapporto con i risultati da conseguire, fissati dal Piano delle Performance.

Più nel dettaglio, si intende verificare se la spinta verso un'organizzazione del lavoro, che prima si svolgeva negli uffici, abbia concretamente discriminato alcune categorie di lavoratori; se l'Amministrazione sia stata in grado di fornire le strumentazioni di lavoro adeguate attraverso nuove forniture; se vi siano stati casi di dipendenti che hanno dovuto rinunciare allo smart working per impossibilità di ricavare nell'ambiente casalingo una postazione di lavoro adeguata e, in questo caso, se si possano individuare ipotesi di discriminazione legate al genere.

## AZIONI POSITIVE

### **1. Obiettivo n. 1 Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile**

Finalità Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Realizzazione Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.

Costo: Nessun costo.

### **2. Obiettivo n. 2 Formazione svolta in orario di lavoro**

Finalità: Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia. Incrementare la formazione con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.

Realizzazione Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.

Costo: Azione finanziata con risorse attinte dal budget della formazione del personale.

### **3. Obiettivo n. 3 Part time**

Finalità: Mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio. L'Ente da tempo dimostra attenzione al tema del part-time per favorire la conciliazione

dei tempi di lavoro con quelli della famiglia da parte, in particolare, delle lavoratrici madri.

Realizzazione Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.

Costo: Nessun costo

### **4. Obiettivo n. 4 Congedi parentali**

Finalità: Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U.

Realizzazione Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.

Costo Nessun costo

### **5. Obiettivo 5 Promozione del lavoro agile**

Finalità: Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile.

Realizzazione Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.

Costo: Nessun costo

## **6. Obiettivo 6 Promozione del lavoro da remoto**

Finalità: Promozione del lavoro da remoto come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, contribuendo in termini di risparmio economico, efficienza e miglioramento della qualità della vita e favorendo la mobilità sostenibile.

Realizzazione. Nel corso di tutto il triennio 2022/2024.

Costo: Nessun costo

### **7) Durata, pubblicazione e diffusione del piano.**

Il presente piano ha durata triennale e riguarderà il triennio 2022-2024.

Nel periodo di vigenza del piano, si auspica una partecipazione attiva dei singoli dipendenti e si formula un preciso impegno di tutti gli uffici coinvolti ad accogliere le osservazioni, i suggerimenti e le possibili soluzioni, in qualunque modalità forniti e con garanzia di assoluta riservatezza, ai problemi riscontrati da parte dei dipendenti sull'attuazione delle azioni positive ivi previste, in modo da poter procedere alla scadenza del piano ad un adeguato e costruttivo aggiornamento, in collaborazione con la R.S.U. e con il C.U.G.

Il piano verrà pubblicato nell'Albo Pretorio on-line dell'Ente, nel sito internet nella sezione Amministrazione Trasparente, inviato al personale dipendente, alle OO.SS. territoriali e singolarmente a ciascuno dei componenti la R.S.U. e a ciascuno dei componenti del C.U.G.

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.