



## PROVINCIA DI ORISTANO

### PIANO TRIENNALE 2020/2022 DELLE AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITA'

Il nostro ordinamento, con l'art. 37 della Costituzione, sancisce la parità nel lavoro tra uomo e donna stabilendo che : *“ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare ed assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”*

Il D.lgs. 165/2001 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, impegna le stesse ad attuare le politiche di pari opportunità.

Il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

L'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione .

La Legge n. 183/2010, art. 21, nell'apportare modifiche al D.lgs. 165/2001, ha ampliato le garanzie sia contro le discriminazioni di genere che verso ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta derivanti da età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità,

religione, lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, affinché sia garantito il benessere organizzativo con il contrasto e l'eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Detta norma, ha inoltre sancito l'unificazione delle competenze dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con l'istituzione dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", richiamando la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, definisce le politiche delle pari opportunità quale leva fondamentale per l'ottimizzazione dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi offerti alla collettività, oltre che strumento di tutela diretta della condizione femminile.

La Legge 23.11.2012 n. 215, ha introdotto nuove norme in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni, stabilendo tra le altre cose, che l'atto di nomina della commissione di concorso debba essere inviato entro tre giorni alla consigliera o al consigliere di parità nazionale o regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso.

Nella Provincia di Oristano la Consigliera di parità effettiva in carica è al suo secondo mandato, essendo stata designata con decreto dell'Amministratore Straordinario n. 7/2019 e nominata con DPCM n. 192/2019 e terminerà il suo mandato il 01/04/2023. Notizie, compiti, funzioni e informazioni utili sono rintracciabili sul sito istituzionale della Provincia all'indirizzo <http://www.provincia.or.it/it/canali/consigliera-parita/>.

La Provincia favorisce un ambiente di lavoro improntato al benessere psicologico e organizzativo dei dipendenti, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Da ultimo il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- 1) superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- 2) sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- 3) semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- 4) rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- 5) spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

La direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 5 **LINEE DI AZIONE** a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

## LE LINEE DI AZIONE

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel ciclo della performance. Gli obiettivi contenuti nel Piano triennale azioni positive devono, pertanto, essere collegati ai corrispettivi obiettivi del Piano della performance.

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione verifica: relazione annuale sulla situazione del personale attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

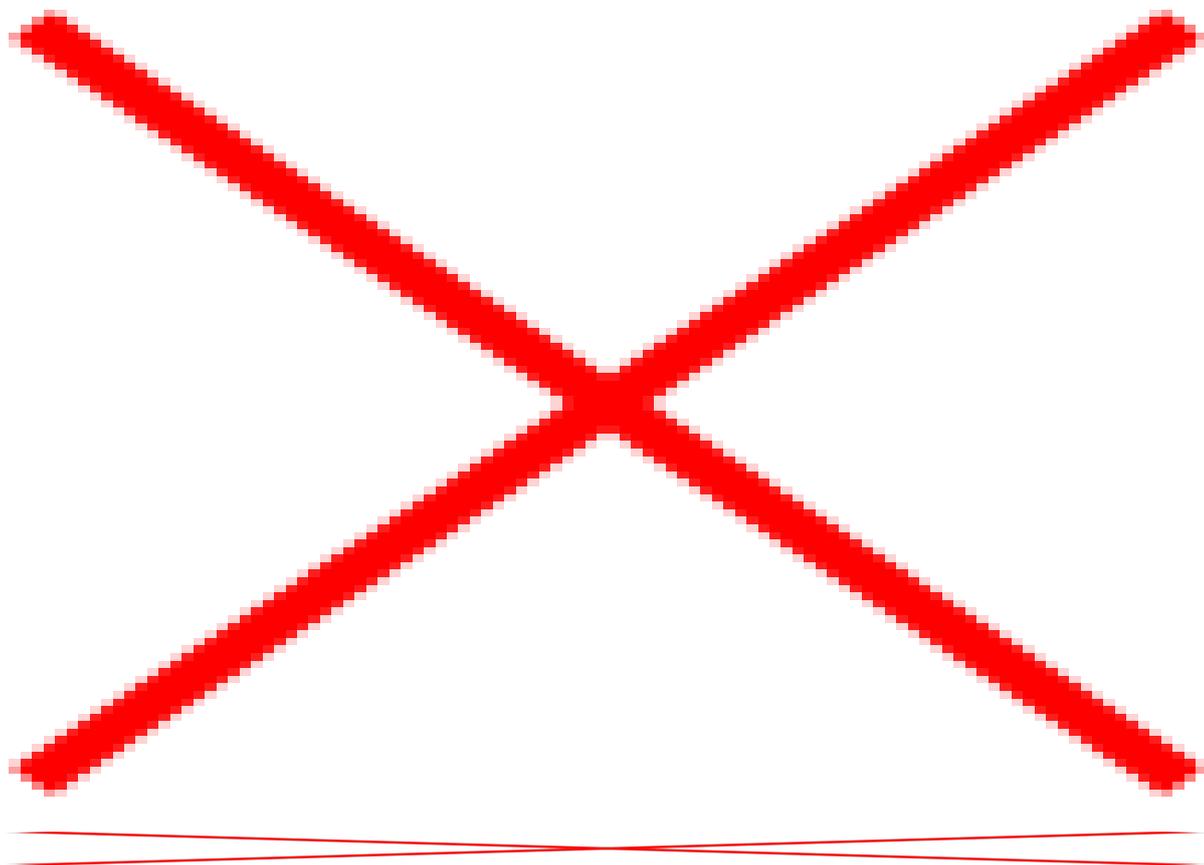
L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'azione riguarda l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori; la promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, nel rispetto della normativa vigente. Devono essere evitate penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

### SITUAZIONE ATTUALE

Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2019 distinto per genere.



Si fa presente che il Segretario generale attualmente in servizio è donna.

### OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022

| AMBITO DI AZIONE       | Ambiente di lavoro   |
|------------------------|--|
| <i>OBIETTIVO</i>       | La Provincia di Oristano si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. |
| <i>AZIONI POSITIVE</i> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed</li></ul>  |

- attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;
- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;
- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;

A cura dei Dirigenti dei vari settori, in collaborazione con le P.O., a) aggiornare, se necessario, i regolamenti già adottati dall'ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, b) Verificare l'inesistenza, in tutti gli atti e/o documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) dell'uso di termini discriminatori; c) promuovere le analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

| AMBITO DI AZIONE       | <b>Formazione</b>   |
|------------------------|---|
| <i>OBIETTIVO</i>       | <p>Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</p> <p>Programmare percorsi formativi specifici.</p>   |
| <i>AZIONI POSITIVE</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- A cura dei Dirigenti e delle P.O. dei vari settori: a) Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;</li> <li>- b) Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo). |
|--|---|

| AMBITO DI AZIONE       | <b>Orari di lavoro</b>  |
|------------------------|---|
| <i>OBIETTIVO</i>       | <p>Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p> |
| <i>AZIONI POSITIVE</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- A cura dei Dirigenti e delle P.O dei vari settori : a) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);</li> <li>- b) Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.</li> </ul>  |

| AMBITO DI AZIONE       | <b>Sviluppo carriera e professionalità</b>   |
|------------------------|--|
| <i>OBIETTIVO</i>       | <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p> <p>Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.</p> |
| <i>AZIONI POSITIVE</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- A cura dei Dirigenti e delle P.O dei vari settori : a ) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli senza disparità tra i sessi e penalizzazioni .</li> </ul>  |

|                  |                     |
|------------------|---------------------|
| AMBITO DI AZIONE | <b>Informazione</b> |
|------------------|---------------------|

|                        |  |
|------------------------|--|
| <i>OBIETTIVO</i>       | Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.  |
| <i>AZIONI POSITIVE</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità anche con la divulgazione del presente Piano a tutti i dipendenti oltrechè con la pubblicazione sul sito internet della Provincia.</li> <li>- Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.</li> <li>- Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet della Provincia.</li> </ul> |

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

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2020/2022.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line della Provincia di Oristano alla sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale [www.provincia.or.it](http://www.provincia.or.it) e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

#### **MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei Dirigenti, di tutto il personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione, oltre che della Consigliera di parità e del CUG dell'Ente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.