



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. **25**

del **24/03/2021**

Pagina 1

Settore Finanziario

Servizio Affari del Personale

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023. Approvazione.

Allegati: Si (1)

Riscontro di bilancio: si

Servizi Interessati:
Presidente Provincia
Segretario Generale
Servizio Pari Opportunità

Classifica/Fascicolo: 07.20.00 - 0000000011



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. 25

del 24/03/2021

Pagina 2

LA PRESIDENTE

PREMESSO CHE:

- l'art.48 del Dlgs 11 aprile 2006, n.198 (testo unico che riprende e coordina il D.lgs 23 maggio 2000, n.196 e la legge 10 aprile 2000, n.125) prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano azioni positive";
- detto Piano ha lo scopo di assicurare, nei rispettivi ambiti lavorativi, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche in cui risulta sottorappresentata ;

RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

1. G.P. n 149 del 10/03/2008, esecutiva, con la quale era stato approvato il Piano azioni positive della Provincia di Arezzo relativo al triennio 2008-2010;
2. G.P. n.61 del 22/02/2011, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Azioni Positive della Provincia di Arezzo relativo al triennio 2011-2013;
3. G.P. n. 40 del 27/01/2014, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Azioni Positive della Provincia di Arezzo relativo al triennio 2014-2016
4. D.P. n. 3 del 12.01.2018 con il quale è stato approvato il Piano Azioni Positive della Provincia di Arezzo relativo al triennio 2018-2020

VERIFICATO che l'Amministrazione deve dotarsi di un Piano Azioni Positive relativo al triennio 2021-2023;

VISTO il Piano Azioni Positive triennio 2021 - 2023 allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale - All. A;

PRESO ATTO che sul Piano di Azioni Positive di cui sopra è stato espresso il parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo pervenuto al prot. 4799 del 04.03.2021, agli atti del servizio Affari del Personale;

VISTA la conformità del Piano proposto agli obiettivi dell'Amministrazione e della normativa vigente in materia di pari opportunità;

RITENUTO di procedere all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, come da testo allegato;

VISTO il parere favorevole del responsabile dell'Ufficio proponente in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1', del d. lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole del Ragioniere Capo in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 147 bis, del d. lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole del Segretario Generale dell'Ente;



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. **25**

del **24/03/2021**

Pagina 3

DECRETA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni esposte , il Piano delle Azioni Positive per il personale della Provincia di Arezzo, valevole per il periodo 2021–2023 - All. A;
2. DI STABILIRE che il piano potrà essere aggiornato sulla base di osservazioni e proposte di soluzione ai problemi incontrati nell'attuazione del Piano medesimo;
3. DI STABILIRE che le concrete modalità di attuazione del Piano dipendono dalla collaborazione dei Servizi interessati e dall'effettiva disponibilità delle risorse umane dedicate.

LA PRESIDENTE

Dott.ssa Silvia Chiassai Martini

ALLEGATI - Allegato A Piano Azioni Positive 2021_2023.pdf
(impronta: E8F8C29BA49C1A56304AF3ED5C502AB527D1B28ED237DB9F7BD821DE3D23481B)

Il documento è stato firmato da: CHIASSAI MARTINI SILVIA

Tale firma è stata verificata con esito positivo al momento dell'elaborazione del documento in data 24-03-2021

Il documento informatico, da cui la copia è tratta, è stato predisposto e conservato presso l'Amministrazione scrivente in conformità delle regole tecniche di cui all'art. 71 del d.lgs. 82/2005 (art. 3bis d.lgs.82/2005).



PROVINCIA
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana*

PROVINCIA DI AREZZO

***** **** *****

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2021 - 2022 - 2023

***** **** *****

INDICE

Premessa

Quadro normativo

La situazione della Provincia di Arezzo

Il personale in servizio

Azioni positive da attivare: Obiettivi Generali

Obiettivo 1 – Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Obiettivo 2 – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Obiettivo 3 – Assegnazione dei posti di lavoro

Obiettivo 4 – Formazione professionale

Obiettivo 5 – Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)

Monitoraggio del P.A.P.

Durata

Premessa

Le Azioni Positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo nell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione Provinciale.

Per "*benessere organizzativo*" si intende, comunemente, la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di tutti i livelli e di tutti i ruoli "*attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*" (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "*clima interno*" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo

L'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive è prevista dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*") ed è finalizzata 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*".

Il Piano Triennale delle Azioni Positive assurge, pertanto, a strumento di attuazione, nell'ambito della Pubblica Amministrazione, di quel fondamentale principio di eguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3, comma 2, della Costituzione nonché, del principio di pari opportunità nell'accesso ai pubblici uffici affermato all'art. 51 della Carta Fondamentale.

L'obiettivo di realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donna è stato oggetto di diverse **Direttive ministeriali**, tra le quali è opportuno richiamare:

- la **Direttiva del 23 maggio 2007**, emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, che prevede le "**Misure per attuare parità e pari**

opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”;

- la **Direttiva del 4 marzo 2011**, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, recante ***“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”***;

- la **Direttiva n. 2/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato alle pari opportunità con la quale sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Tale Direttiva sostituisce la Direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Invero, anche la **Contrattazione Collettiva** del comparto pubblico ha dedicato specifiche disposizioni alla materia: quest'ultima è stata, infatti, disciplinata dall'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali del 14/09/2000, il quale prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici.

Si ricorda, inoltre, l'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali del 22/01/2004 che prevedeva, invece, la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Considerato che tra gli obiettivi posti a fondamento dell'adozione del presente Piano vi è quello della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, assume, inoltre, particolare rilievo il **D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008**, che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipendente dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n. 165/2011 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”, in particolare all'art. 7, prevedendo che ***“Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla***

religione o alla lingua, 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» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. *“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.

Le sopra elencate disposizioni normative definiscono, quindi, le Azioni Positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli, che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Negli scopi delle Azioni Positive si annoverano, tra l'altro:

- l'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- il superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- 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 all'interno delle famiglie.

La situazione della Provincia di Arezzo

La Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 Dicembre 2017 n. 205) ha previsto all'art.1, commi 844 e 845, **il ripristino delle capacità assunzionali delle Province**, nel rispetto di talune condizioni riportate nella medesima legge.

Piano di Riassetto Organizzativo

A distanza di oltre dieci anni dall'ultima assunzione, con la approvazione del Piano dei Riassetto Organizzativo (Decreto del Presidente n. 16 del 25 gennaio 2018 e Decreto del Presidente n. 107 del 20 giugno 2018), previsto dal comma 844 dell'art. 1 della Legge n. 205/2017, l'Amministrazione, verificate la ricorrenza e la permanenza delle condizioni stabilite nella Legge, ha dato avvio ad una vera e propria “Stagione” di reclutamento di nuovo personale che ha visto il suo primo atto nel Decreto del Presidente della Provincia n. 119 del 5 Luglio 2018, avente ad oggetto

“Approvazione dell'avvio del procedimento di copertura di n. 10 posti vacanti a tempo indeterminato”

Di seguito, in sintesi, i risultati di tale impegnativa “Stagione”:

Anno 2018: nessuna assunzione;

Anno 2019: n. 12 B3 Cantoniere – Servizio Viabilità; n. 1 D Informatico – Ufficio Informatica;

Anno 2020: n. 1 Dirigente a tempo indeterminato - Settore Finanziario e Istruzione; n. 1 Dirigente a tempo determinato – Settore Servizi Tecnici; n. 2 D – Vigilanza; n. 4 D Amministrativi - Pari Opportunità, Affari del personale, Contratti gare appalti, Avvocatura; n. 2 D Tecnici - Viabilità, Edilizia; n. 1 C Vigilanza; n. 2 C Amministrativi - Affari del Personale, Ragioneria; n. 3 B3 Tecnici - Cantoneria, Edilizia; n. 1 B3 Tecnico a Tempo determinato – Officina; n. 1 C Amministrativo a Tempo determinato - Officina, n. 1 D amministrativo a tempo determinato – Ragioneria.

Anno 2021: n. 2 C Vigilanza; n. 1 D Architetto – Edilizia; n. 1 D Amministrativo - Settore finanziario; n. 1 C Tecnico -Viabilità; n. 1 B3 Tecnico - Edilizia.

Al momento, è in corso di espletamento il Concorso Pubblico per l'assunzione di Dirigente Tecnico con contratto a Tempo Indeterminato.

Si registrano, inoltre, nel periodo **dal 1 Gennaio 2018 al 31 Dicembre 2020, n. 27 provvedimenti per il collocamento a riposo di altrettanti Dipendenti**; tra di essi, n. 24 hanno già prodotto i loro effetti, n. 2 avranno effetto dal 1 Aprile 2021 ed uno dal 1 Giugno 2021. **Nello stesso triennio, altri n. 5** dipendenti hanno cessato la loro attività lavorativa con l'Ente per mobilità volontaria verso altri Enti o per dimissioni volontarie. Sempre nel corso dell'anno 2018, n. 39 dipendenti che prestavano servizio presso i n. 5 Centri per l'Impiego, e che operavano già dall'anno 2016 funzionalmente sotto la direzione della Regione Toscana, sono stati definitivamente trasferiti nei ruoli di ARTI, Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego.

Sempre nell'ottica di fornire un quadro completo dell'attuale situazione della Provincia, occorre far riferimento ai **processi riorganizzativi** che la hanno recentemente interessata: il riferimento è, in particolare, al Decreto della Presidente della Provincia n. 61 del 21/05/2019, titolato “Modifiche alla Struttura dell'Ente” a seguito del quale la Struttura della Provincia è stata articolata in:

- **Quattro Settori:** Settore Legale – Affari Generali- Assistenza Enti Locali; Settore Istruzione-Pari Opportunità; Settore Finanziario; Settore Servizi Tecnici;

- **Sedici Servizi:**

- Avvocatura, Servizio Affari Generali-Contratti-Espropri, Servizio Affari del Personale all'interno del Settore Legale – Affari Generali – Assistenza Enti Locali;

- Servizio Raccolta Elaborazione Dati – Coordinamento Politiche Enti Locali, Servizio Programmazione Rete scolastica, Servizio Pari Opportunità-Controllo Fenomeni Discriminatori, all'interno del Settore Istruzione – Pari Opportunità;

- Servizio Finanze e Bilancio; Servizio Economato-Tributi-Finanziamenti UE; Servizio Controllo Gestione-Programmazione strategica- Partecipate, all'interno del Settore Finanziario;

- Servizio Viabilità, Servizio Edilizia, Servizio Amministrativo, Servizio Trasporto Pubblico Locale, Autoparco, Patrimonio, all'interno del Settore Servizi Tecnici;

- Corpo di Polizia Provinciale, Servizio di Protezione Civile e Servizio Staff del Presidente alle dirette dipendenze funzionali del Presidente della Provincia;

e Trentacinque Uffici di particolari responsabilità.

Con Decreto della Presidente della Provincia è stato stabilito di incardinare il “Servizio Affari del Personale” con i relativi Uffici, anziché all’interno del Settore Legale - Affari Generali – Assistenza Enti Locali, all’interno del Settore Finanziario/Settore Istruzione-Pari Opportunità a far data dal 1.01.2020, e si è istituito, con decorrenza dal 1.02.2020, l’Ufficio di particolari responsabilità “Ufficio Concorsi”, all’interno del Servizio Affari del Personale, determinando così il raggiungimento del numero di Trentasei Uffici di particolari responsabilità.

Con il Decreto n. 3 del 15.01.2020 recante “Modifiche al decreto n. 61 del 2.5.2019 e approvazione nuova Struttura”, è stato istituito il “Servizio Ambiente” incardinato all’interno del “Settore Legale - Affari generali – Assistenza Enti Locali”.

Successivamente, con Decreto della Presidente della Provincia n. 99 del 31/07/2020, titolato “Riorganizzazione Ente ed Approvazione Nuova Struttura”, si è modificata la macro-struttura dell’Ente nel seguente modo:

- articolazione del Settore Servizi Tecnici in due Settori:

1- Settore Viabilità e Lavori Pubblici, all’interno del quale sono incardinati 3 Servizi, ossia: il Servizio Gare – Appalti – Contratti – Espropri, il Servizio Amministrativo settori tecnici ed il Servizio Viabilità;

2- Settore Edilizia, all’interno del quale è incardinato il Servizio Edilizia;

- ridefinizione, anche nella denominazione, del Settore Legale – Affari Generali - Assistenza Enti Locali, in “Settore Legale – Amministrativo – Pari Opportunità”, all’interno del quale sono incardinati i seguenti Servizi: Avvocatura, Ambiente, Pari opportunità-controllo fenomeni discriminatori, Trasporto Pubblico Locale-Autoparco-Patrimonio;

- ridefinizione, anche nella denominazione, del Settore Istruzione – Pari Opportunità, che diventa “Settore Istruzione” con il mantenimento dei Servizi “Raccolta- Elaborazione Dati- Coordinamento Politiche Enti Locali” e “Programmazione Rete scolastica”;

-mantenimento del “Settore Finanziario” con gli attuali Servizi “Finanze e Bilancio”, “Economato Tributi- Finanziamenti UE”, “Controllo gestione – Programmazione strategica- Partecipate”; “Servizio Affari del Personale”.

In questo contesto, segnato dall’assunzione di nuovi dipendenti, dal collocamento a riposo di altri, nonché da processi di modifica della struttura dell’Ente, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità, agli Enti Locali e al territorio.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

L’impegno dell’Amministrazione Provinciale è sempre stato orientato in questa direzione, in

particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2011/2013, 2013/2015, 2014/2016, 2018/2020, i Piani Triennali delle Azioni Positive;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che interni.

Il Personale in servizio

Al Primo gennaio 2021 la situazione del personale dipendente **in servizio a tempo indeterminato**, è la seguente:

DIPENDENTI	DIRIGENTI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B
UOMINI	1	22	20	20
DONNE	1	28	41	61
TOTALE	2	50	61	81

Situazione del personale dipendente **in servizio a tempo determinato** è la seguente:

n. 1 Dirigente a tempo determinato, art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 – uomo;

n. 1 Dipendente a tempo determinato, Cat. C - donna

n. 1 Dipendente a tempo determinato, Cat. B – uomo.

La situazione del Personale suddiviso in base al sesso, per quanto concerne più specificamente i Dirigenti e le P.O., al 01 gennaio 2021 a tempo indeterminato e a tempo determinato, risulta essere la seguente:

	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	2	1
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8	7

I **dipendenti part-time** sono 7 (n. 5 donne e n. 2 uomini); la trasformazione del rapporto di lavoro è stata richiesta sia per motivi personali e familiari sia per poter effettuare un'altra attività lavorativa.

Per quanto riguarda le richieste di autorizzazione allo svolgimento di **attività extra-impiego**, nel corso del triennio dal 1 Gennaio 2018 al 31 Dicembre 2020, se ne sono registrate n. 12: di queste n. 4 per poter svolgere attività agricola (n. 3 uomini e n. 1 donna); le restanti n. 8 (n. 2 donne e n. 6 uomini) per svolgere il ruolo di membri di componenti di Commissioni di Concorsi/Selezioni Pubbliche o di Commissioni di Valutazione funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali di

Enti Pubblici Territoriali, quali ad esempio Commissioni Edilizie.

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria, suddivisa tra uomini e donne, è la seguente:

DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E PER CATEGORIA				
DIRIGENTI	<40	40-50	>50	TOTALE
donne			1	1
uomini			2	2
CATEGORIA D	<40	40-50	>50	TOTALE
donne	2	3	16	21
uomini	3	3	22	28
CATEGORIA C	<40	40-50	>50	TOTALE
donne	1	5	16	22
uomini	1	11	29	41
CATEGORIA B	<40	40-50	>50	TOTALE
donne	1	3	16	20
uomini	6	16	40	62
TOTALE	14	41	142	197
DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA E TITOLO DI STUDIO				
DIRIGENTI	SCUOLA DELL'OBBLIGO	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE
donne			1	1
uomini			2	2
CATEGORIA D	SCUOLA DELL'OBBLIGO	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE
donne		2	19	21
uomini		14	14	28
CATEGORIA C	SCUOLA DELL'OBBLIGO	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE
donne		16	6	22
uomini	9	30	2	41
CATEGORIA B	SCUOLA DELL'OBBLIGO	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE

donne	3	8	8	19
uomini	36	26	1	63
TOTALE	48	96	53	197

Dai dati sopra riportati si rileva, proporzionalmente, una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie nonché una distribuzione per Categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno. Inoltre, il divieto di assunzioni imposto alle Province dal 2012 ha, ovviamente, provocato un progressivo aumento dell'età media dei dipendenti (il 70% dei quali – n. 142 dipendenti - ha più di 50 anni. Attualmente, di questi, n. 33 dipendenti ha più di 60 anni). Le nuove assunzioni che sono state effettuate non hanno sostanzialmente modificato la situazione.

Dai dati sopra riportati si evince che nel giro di una decina d'anni i Dipendenti provinciali si ridurranno drasticamente rispetto agli attuali in quanto una significativa percentuale del personale avrà maturato il diritto alla quiescenza e le attuali regole che disciplinano le assunzioni non permettono che solo in parte di sostituire il personale cessato.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2022-2023

OBIETTIVI

La Provincia di Arezzo nella definizione degli Obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni Positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di

lavoro tra uomini e donne;

6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;

7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'attività propositiva del C.U.G..

Nel corso del triennio 2021/2023 la Provincia di Arezzo intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti Obiettivi Generali:

1) Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

2) Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

3) Assegnazione dei posti di lavoro

4) Formazione professionale

5) Condizioni di lavoro - armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori; tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1) - Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

La Provincia si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da:

-pressioni o molestie sessuali;

-casi di mobbing;

-atteggiamenti mirati ad avvilito il dipendente, anche in forma velata o indiretta;

-atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione

L'Amministrazione Provinciale ha adottato un Codice di condotta comportamentale per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori allo scopo di:

- impedire il verificarsi di casi di molestia sia sessuale che psicologica;

- garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori;

- garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui;
- garantire il diritto di tutti i lavoratori/trici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non nuociano in alcun modo alla sua salute fisica e psichica;
- prevenire l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente che socialmente (mobbing).

La Provincia di Arezzo si impegna a consegnare copia del Codice di comportamento a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e a vigilare sull'osservanza delle disposizioni contenute in detto Codice da parte di tutti i dipendenti.

Obiettivo 2) – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

La Provincia si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Azioni

L'Ufficio preposto alla stesura dei Bandi di Concorso è **tenuto ad osservare** nella elaborazione dei Bandi e degli Avvisi di selezione, anche per assunzioni a tempo determinato, per incarichi professionali o selezioni per collaborazioni **le indicazioni sotto riportate:**

- assicurazione del costante rispetto delle condizioni di pari opportunità, evitando la individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano favorire o pregiudicare la pari opportunità.

Obiettivo 3) - Assegnazione dei posti di lavoro

Le assegnazioni ai posti di lavoro avvengono esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari, nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale degli operatori.

Azione

L'Ufficio preposto alla elaborazione del Piano occupazionale **assicura il rispetto della condizione sopra esposta**. Inoltre i Dirigenti dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Obiettivo 4) – Formazione professionale

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

E', inoltre, necessario che i moduli formativi prevedano temi per il superamento degli stereotipi, delle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze di genere, nonché per la sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio di genere e alla promozione e sviluppo delle competenze femminili.

Al personale in rientro dalla gravidanza o da assenze prolungate dovute a esigenze familiari o malattia, se necessario, dovrà essere assicurato idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne.

Nel corso del congedo per gravidanza, parentale o durante lunghi periodi di assenza per malattia, ai dipendenti dovrà essere assicurata la completa informazione in ordine alle eventuali variazioni di normative che interessano la struttura di assegnazione, nonché le variazioni nelle procedure interne, con particolare riferimento alle procedure di informatizzazione e di gestione del personale.

Azioni

- Predisposizione del **Programma formativo**, tenendo conto delle diverse, rispettive, necessità di formazione permanente ed aggiornamento tecnico-specialistico del personale, ed anche al fine di assicurare effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
- Individuazione di **“tutor” a supporto del re-inserimento lavorativo**, che consenta al dipendente neoassunto, o in mobilità, o rientrante dopo un lungo periodo di assenza, di affrontare con maggior serenità i propri compiti, avendo la consapevolezza di poter contare su un gruppo di persone disponibili ad “informarlo/aggiornarlo” sugli aspetti più pratici ed organizzativi tipici della realtà di questa Amministrazione. La presente azione prevista a favore di tutti i dipendenti immagina come maggiori fruitori le donne, che, per natura e di fatto, beneficiano maggiormente di aspettative/assenze lunghe (maternità, aspettative per cure ad anziani/figli...).
- Attivazione, anche con la collaborazione delle organizzazioni sindacali, di **apposito percorso formativo** mirato all'informazione ed alla sensibilizzazione del personale dipendente **in materia di pari opportunità** e teso a garantire un “buon clima lavorativo”.

Obiettivo 5) – Condizioni di lavoro - armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori; tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori

La Provincia di Arezzo, con Deliberazione della Giunta n. 784 del 23/12/2010, ha approvato un progetto di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, con il quale è prevista l'applicazione di un orario di lavoro “agevolato” per quei dipendenti che, per la gestione di figli che frequentano asilo nido, scuola materna, scuola primaria di primo grado o scuola media o che devono accudire parenti anziani, hanno particolari esigenze di entrata e uscita dal lavoro. Il progetto consente infatti flessibilità orarie in entrata ed in uscita in misura superiore rispetto a quella oggi normalmente

consentita ai dipendenti.

La applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali viene inoltre assicurata ai lavoratori attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale.

La Provincia si impegna a potenziare modalità "agili" di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, che consentano sia la tutela della salute dei lavoratori, ed in particolare di quelli "fragili", soprattutto in relazione ai rischi derivanti dall'Emergenza Epidemiologica da Covid-19 e da eventuali ulteriori emergenze epidemiologiche che dovessero verificarsi. Dovranno, in particolare, essere disciplinate e favorite tutte quelle forme di lavoro non in presenza, anche al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, di ridurre le assenze determinate da esigenze personali e familiari, e di consentire la conciliazione tra impegni lavorativi e cura di sé e dei propri familiari.

Azioni

Prosecuzione della applicazione Progetto conciliazione tempi di cura e di lavoro: tale azione è finalizzata ad agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare del dipendente ampliando la fascia di flessibilità nel seguente modo.

La fascia obbligatoria giornaliera dei dipendenti che fruiscono della TOA (tipologia oraria agevolata) nell'ambito dell'orario normale, è collocata dalle ore 9:30 alle ore 13:00 e, inoltre, i dipendenti non hanno l'obbligo di effettuare i rientri pomeridiani nel corso del mese.

Il periodo minimo di fruizione è di n. 2 mesi continuativi ed il periodo massimo è di n. 12 mesi continuativi.

Il dipendente ammesso alla TOA per un periodo inferiore a n. 12 mesi, può richiederne la proroga fino al raggiungimento dei n. 12 mesi.

Nel corso del triennio 2011-2013 hanno usufruito della TOA: nel 2011 n. 19 dipendenti; nel 2012 n. 11 dipendenti, e nel 2013 n.16 dipendenti.

Nel corso degli anni successivi hanno usufruito della TOA: nel 2014 n. 23 dipendenti; nel 2015 n. 30 dipendenti; nel 2016 n. 18 dipendenti; nel 2017 n. 17 dipendenti; nel 2018 n. 7 dipendenti; nel 2019 n. 10 dipendenti; nel 2020 n.13 dipendenti.

L'ampliamento della flessibilità in entrata ed in uscita permette, ad esempio, ai dipendenti di svolgere più facilmente il ruolo di genitore (rispettando gli orari di asili/scuole) o di assistenza a familiari disabili, consapevoli di poter gestire più agevolmente eventuali ritardi. Si ricorda, altresì che la realizzazione di detta azione non comporterà alcun costo a carico dell'Amministrazione e che l'apertura al pubblico degli uffici provinciali è comunque garantito. L'Azione è prevista a beneficio di tutti i dipendenti anche al fine di diffondere maggiormente la cultura di pari opportunità non creando genitori-uomini discriminati rispetto a genitori-donna, possibilità che avvalorerebbe ulteriormente lo stereotipo secondo cui la gestione di figli o familiari disabili è esclusiva competenza della donna. Si ritiene opportuno sottoporre a verifica i contenuti della Deliberazione che disciplina il Progetto, con partecipazione di una rappresentanza dei lavoratori **al fine di**

valutare la possibilità di apportare a tale Progetto le opportune integrazioni e/o modifiche sulla base della evoluzione normativa e della riflessione sui dati di esperienza. In questo stesso contesto, si ritiene che **la revisione dell'attuale disciplina sull'Orario di Lavoro e la verifica dei Carichi di Lavoro** attribuiti ai singoli dipendenti possano rappresentare valide occasioni per realizzare Azioni che contribuiscano a realizzare l'Obiettivo.

Ulteriore Azione: **Potenziamento di modalità agili di svolgimento della prestazione lavorativa:** in questo quadro, predisposizione ed **adozione di specifico Regolamento interno all'Ente che disciplini i presupposti, le modalità, i termini e le condizioni che promuovano forme di lavoro non in presenza**, consentendone un'applicazione non solo emergenziale (legata all'esigenza di contenimento dell'epidemia da COVID-19) ma "*in via ordinaria*".

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio "in itinere" ed "ex post" del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Arezzo attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Affari del Personale, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza, in via ordinaria, semestrale.

Il C.U.G. svolgerà compiti di verifica sulle Azioni Positive qui individuate, nonché di proposta su eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare al Piano.

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e 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 del Piano, sia possibile procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il perseguimento degli Obiettivi stabiliti nel presente Piano, come pure la attuazione concreta delle Azioni Positive nello stesso previste, è affidata alle diverse componenti ed articolazioni organizzative dell'Ente Provincia, ciascuna, per le rispettive attribuzioni, competenze e responsabilità.