



SEZ. 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZ. 3.1.1 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025 EX ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Il Piano ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente.

L'art. 6, c. 2, D.L. n. 80/2021, prevede la predisposizione, da parte delle amministrazioni, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale documento di pianificazione organizzativa che assorbe molti dei piani che finora gli enti erano tenuti a predisporre annualmente, con l'obiettivo di semplificare gli adempimenti e gli strumenti di programmazione organizzativa delle pubbliche amministrazioni, valorizzando al contempo il "valore pubblico" che esse producono.

In particolare, il Decreto sopra citato (D.L. n. 80/2021) ha soppresso, tra gli altri, l'adempimento inerente al Piano delle Azioni Positive, assorbendo quest'ultimo nel PIAO.

Il P.A.P. individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene pertanto stabilito il principio in base al quale un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro": ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità);
- DL 30 marzo 2001, n. 165, art 57 comma 1 lett. d) del "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che disciplina i programmi di azioni positive e l'attività dei CUG, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio possono essere finanziate dalle PP.AA;
- D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";



- D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività...sistema di misurazione e valutazione della performance...”;
- Legge 183/2010, Art 21 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano 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” ;
- D.L. 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle Pari Opportunità e della Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull’applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;
- Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa agli Stati membri - “Misure per combattere la discriminazione basata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere”;
- Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, “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”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche;
- D.P.R. n. 81 del 24/6/2022, che all’art. 1, c. 1, lett. f), ha disposto che per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti sono soppressi, tra gli altri, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del P.I.A.O. (introdotto dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021), gli adempimenti inerenti ai piani di azioni positive (come già in precedenza evidenziato).

La Provincia di Massa-Carrara, in conformità con i precedenti Piani di Azioni Positive adottati nel contesto normativo sopra descritto, adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione e attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e per attuare una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

A seguito della rivoluzione operata sulle Province dalla legge n. 56/2014 (c.d. “Legge Delrio”), la Provincia di Massa-Carrara ha dovuto rivedere il proprio assetto in quanto la legge ha dettato specifiche disposizioni ridisegnando l’organizzazione e le modalità di riordino delle funzioni amministrative di competenza dell’ente “Provincia”.

Attualmente (marzo 2023) la Provincia si trova con n. 3 dirigenti (di cui 1 a tempo determinato ex art. 110, c. 1, TUEL 2000) e n. 116 dipendenti a tempo indeterminato impegnati nelle funzioni considerate fondamentali per l’Ente: gestione e manutenzione strade, gestione e manutenzione scuole, ambiente, pianificazione territoriale, assistenza agli enti locali, statistica, pari opportunità, oltre ai servizi trasversali necessari per garantire il funzionamento dell’Amministrazione.

Ed è in considerazione di questo scenario che la Provincia di Massa-Carrara realizza il proprio Piano, indicando azioni fattibili, realizzabili e monitorabili.

Il presente Piano si suddivide in tre parti:

- a) analisi della situazione del personale dipendente;
- b) le attività e le azioni consolidate;



c) le azioni positive.

Analisi della situazione del personale dipendente.

La situazione del personale dipendente in servizio (inclusi i dirigenti), al 31/12/2022, offre il seguente quadro di raffronto:

DIPENDENTI N. 121 (118+3)

DONNE N. 44 (36,36% rispetto al 33,06% del 2021)

UOMINI N. 77 (63,64% rispetto al 66,94% del 2021)

A questi va aggiunto n. 1 Segretario Generale.

I dipendenti sono suddivisi così come segue (le Tabelle che seguono riportano i dati al 31/12/2022):

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	Classi di età					Classi di età				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale Dirigente a tempo indeterminato				1					1	1 (dirig. T.D. art. 110)
Totale personale				1						2
% sul personale complessivo				33,33						66,67

Personale non dirigente a tempo indeterminato	UOMINI					DONNE				
	Classi di età					Classi di età				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Cat. A				1						
Cat. B		1	6	22	15				9	6
Cat. C		2	6	9	4		2	2	7	1
Cat. D		2		7	1		2	5	6	2
Totale		5	12	39	20		4	7	22	9
% sul personale complessivo		4,24	10,17	33,05	16,95		3,39	5,93	18,64	7,63



MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, ETA' E ORARIO DI LAVORO, DELLA
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		5	12	36	20	73	61,86		4	6	21	9	40	33,89
Part Time >50%				3		3	2,54			1	1		2	1,70
Part Time <50%														
Totale		5	12	39	20	76	64,41		4	7	22	9	42	35,59
Totale %		4,24	10,17	33,05	16,95		64,41		3,39	5,93	18,64	7,63		35,59

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D	2	28,57	5	71,43	7	100
Totale personale	2	28,57	5	71,43	7	100
% sul personale complessivo		1,70		4,24		5,94

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione per mobilità art. 30 D.Lgs. n. 165/2001	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
Totale personale	2	50,00	2	50,00	4	100,00	
% sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	



Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione per selezione dirigente tempo pieno e determinato, art. 110,c. 1, TUEL 2000	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
	2	50,00	2	50,00	4	100,00	
Totale personale	2	50,00	2	50,00	4	100,00	
% sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

Come sopra riportato, le donne, su cui gravano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 36,36% del personale dell'ente. Tale percentuale, in leggera crescita rispetto al triennio precedente¹, impone la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le loro famiglie, con particolare attenzione alla componente femminile.

Si vuole altresì sottolineare che la fascia di età da 31 a 40 anni (che resta la meno popolata) ha registrato nel 2022 un netto rialzo nel numero delle dipendenti donne, grazie alle assunzioni effettuate nel corso dell'anno medesimo.

La conciliazione vita-lavoro interessa tutto il personale in quanto, dall'indagine interna, risulta che, al fine di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, di lavoro e personali, è stato diffuso presso tutti i dipendenti il vigente Disciplinare sull'orario di lavoro che riconosce una flessibilità giornaliera sull'orario di servizio tutti i lavoratori dell'Ente, con riguardo anche a situazioni particolari ed esigenze personali.

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno/faranno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base dei suggerimenti pervenuti dai dipendenti.

Il tema del lavoro agile, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato gli anni che precedono, potrebbe essere utilizzato, compatibilmente con le dotazioni informatiche e con l'adozione delle prescritte misure di sicurezza, quale azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

2. Le attività e le azioni consolidate.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi²;

¹ Relativamente al triennio precedente la percentuale era del **33,06%**.

² Art. 57, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001.



b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera³.

Presso l'ente sono presenti n. 1 dirigente di ruolo di sesso maschile, n. 1 dirigente di ruolo di sesso femminile e n. 1 dirigente a tempo determinato ex art. 110, c. 1, TUEL 2000, di sesso femminile, già titolare di incarico di posizione organizzativa.

Nei mesi di gennaio e febbraio 2023 si è svolta la selezione interna all'Ente per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa a seguito dell'entrata in vigore (dal 31/12/2022) della nuova struttura organizzativa, approvata con Decreto del Presidente n. 51 del 31/5/2022: tale selezione si è conclusa con l'attribuzione degli 8 incarichi in questione a 2 uomini e 6 donne (tutti dipendenti di categoria D);

c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, in alcuni casi con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio⁴;

d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;

e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

3. Le azioni positive.

Il Piano delle Azioni Positive ha validità triennale.

I progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta la rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Rimangono validi gli obiettivi/azioni già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare nel piano 2022-2024 che, parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse.

Il nuovo Piano rimane quindi orientato alla realizzazione di obiettivi di natura ampia, capaci di esternarsi positivamente sull'intero contesto lavorativo, quali:

- 1) il "**benessere organizzativo**", attraverso l'azione congiunta di più servizi dell'Ente, che si concretizzerà mettendo a disposizione vari strumenti operativi che consentano a tutto il personale un migliore svolgimento della prestazione lavorativa;
- 2) la "**conciliazione vita-lavoro**", diretta all'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro, ove lo consentano le dotazioni informatiche e la messa a punto delle prescritte misure di sicurezza e salute, al fine di favorire i bisogni di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali del personale;

³ D.lgs. n. 165/2001: art. 1, comma 1, lett. c); art. 5, comma 2; art. 7, comma 1; art. 19.

⁴ Art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 165/2001.



- 3) la “**comunicazione e trasparenza e la valorizzazione degli organismi di parità**”, mediante la realizzazione di attività dirette a:
- a) incentivare la formazione e l’informazione sul tema della differenza di genere:
 - per stimolare la sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità;
 - per l’abbattimento degli stereotipi;
 - per la valorizzazione delle differenze di genere;
 - per la diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza, diretta e indiretta, alle discriminazioni e ai rischi emergente;
 - b) promuovere l’attività della Consigliera di parità e degli altri organismi di parità:
 - per la promozione e il sostegno del CUG inteso come sportello per i dipendenti e le dipendenti;
 - per il potenziamento del rapporto tra gli organismi di parità: (Consigliera di Parità provinciale, CUG).

Obiettivi triennio 2023-2025

<i>Obiettivo/Azione n. 1 – Benessere organizzativo (utilizzo di strumenti organizzativi, anche mediante rimodulazione dell’orario di lavoro, al fine di superare specifiche situazioni).</i>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/azioni	<ul style="list-style-type: none"> - assicurare, ove possibile, ai dipendenti la possibilità di ricollocazione presso altri uffici interni, anche in occasione di processi di revisione della macrostruttura; - garantire ai dipendenti che cambiano il proprio settore di attività a causa della riorganizzazione dell’Ente o di collocamenti a riposo adeguate condizioni di inserimento/affiancamento e formazione; - facilitare la trasformazione del contratto di lavoro individuale da tempo pieno a parziale e viceversa su richiesta dell’interessato compatibilmente con le esigenze organizzative, i vincoli normativi e di spesa; - somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo; - visibilità ai risultati delle indagini effettuate e alle conseguenti azioni; - costante aggiornamento degli obiettivi e azioni suindicate, se del caso modificandoli o integrandoli e verifica della interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance.
Protagonisti	Ufficio Pari Opportunità, Ufficio Personale, tutti gli Uffici direttamente interessati.
Tempi	2023-2025



<i>Obiettivo/Azione n. 2 – Conciliazione vita-lavoro (favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo l'attenzione alla persona e tenendo conto altresì delle esigenze organizzative).</i>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/Azioni	<ul style="list-style-type: none">- dare massima diffusione, favorendone la conoscenza e le corrette applicazioni, al disciplinare sull'orario vigente;- avviare, compatibilmente con le esigenze di servizio, con le dotazioni informatiche e con la messa a punto delle prescritte misure di sicurezza, la sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali;- potenziare le reti, una maggiore dotazione informatica per il personale in lavoro agile, formazione specifica, maggiore comunicazione degli strumenti contrattuali utilizzabili, organizzazione degli orari per agevolare la conciliazione vita-lavoro.
Protagonisti	Ufficio Pari Opportunità, Ufficio Personale, tutti gli Uffici direttamente interessati.
Tempi	2023-2025

<i>Obiettivo/Azione n. 3 – Comunicazione e trasparenza (comunicazione e diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni di genere) e valorizzazione degli organismi di parità.</i>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/Azioni	<ul style="list-style-type: none">- favorire trasparenza e pubblicità ai protocolli sindacali relativi alle pari opportunità;- implementare del sito istituzionale dell'Ente con apposita sezione informativa su normativa e iniziative in tema di pari opportunità;- promuovere di momenti di riflessione destinati al personale interno e alle Istituzioni.- proseguire la formazione continua obbligatoria dando particolare attenzione alla cultura di genere, alle pari opportunità, al benessere organizzativo e al contrasto alle discriminazioni anche in collaborazione, ove possibile, con altre istituzioni a livello locale e nazionale. Pertanto il percorso formativo rivolto al personale proseguirà nei prossimi anni e vedrà un'estensione alle componenti degli organi istituzionali.- impegno ad utilizzare corrette linee guida linguistiche che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale. Occuparsi di linguaggio di genere non significa solo concentrarsi su un aspetto formale della lingua italiana, la lingua infatti non è solo uno strumento di comunicazione ma riflette ed esplicita identità e valori della società che la utilizza e, allo stesso tempo, influenza il modo di pensare, interpretare e definire la realtà;



	<ul style="list-style-type: none">- promuovere e sostenere l'attività della Consigliera di Parità attraverso l'organizzazione di confronti/dibattiti e altri strumenti;- sostenere l'attività della Consigliera nello svolgimento del suo mandato per l'accertamento dei casi di discriminazioni/mobbing sul lavoro.- incentivare del ricorso al CUG utilizzando varie modalità (materiale promozionale, mail, incontri);- prevedere di un calendario di incontri in sinergia tra la Consigliera di Parità, il CUG, l'Ufficio Pari Opportunità, il Servizio gestione del Personale, l'Ufficio sicurezza sul lavoro ed altri servizi, programmando momenti di confronto tra i diversi soggetti per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute, dell'ambiente di lavoro, della corruzione.
Protagonisti	Ufficio Pari Opportunità, S.I.C., tutti gli Uffici direttamente interessati.
Tempi	2023-2025

Inoltre l'Amministrazione:

- si propone di proseguire il monitoraggio e l'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
- si impegna a fornire al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) i dati necessari a redigere la relazione annuale da inviare al Nucleo ed agli Organi di Governo dell'Ente nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi del gender mainstreaming, in relazione alle carriere femminili e maschili nel Ente;
- si propone un'azione sistematica di monitoraggio per valutare l'efficacia di soluzioni organizzative più agili e flessibili in collaborazione con il CUG ed esperte/i in tema di stress e qualità della vita lavorativa.

Sarà costante la verifica dell'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso.