

ALLEGATO 9

Favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Macerata per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Tale norma, in particolare l'art. 48, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del D.lgs. 165 del 2001, prevede che siano redatti Piani triennali di Azioni Positive tendenti 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. Inoltre, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.

Anche 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, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza delle 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 le specifiche linee di azione.

Il D.Lgs. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, (c.d. Riforma Brunetta) 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 concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, come dire che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26 giugno 2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, ma in generale mette in evidenza la stretta correlazione tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

La materia era, tuttavia, già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico; in particolare, l'art. 19 del CCNL Regioni ed Autonomie Locali 14.09.2000, prevedeva la costituzione

del Comitato pari opportunità ed interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e Autonomie Locali 22.01.2004 prevedeva, invece, la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 106/2009 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 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 dipende 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 delle conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della L. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di Enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché alle misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. 165/2001 "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*". Anche l'art. 57 ne risulta modificato, con la previsione della costituzione del CUG "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.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità, "*l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento ed alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera ed alla sicurezza*".

ISTITUZIONE DEL CUG

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra

uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica. Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione, tramite la Segreteria Generale ed eventualmente il Consigliere delegato, nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il CUG della Provincia di Macerata è stato costituito con Determinazione Dirigenziale n. 112 del 4 novembre 2021 con l'individuazione di sei componenti per il quadriennio 2021-2025, dei quali tre in rappresentanza dell'Amministrazione, tre in rappresentanza delle organizzazioni sindacali e altrettanti componenti supplenti.

Con la seduta del 31 gennaio 2022 il Comitato ha provveduto all'approvazione del Regolamento sul funzionamento del CUG ed inviato la proposta per il Piano delle Azioni Positive in data 10 maggio 2022.

Anche per il Piano 2023-2025 il CUG fornisce il suo contributo, riconoscendo il particolare valore di interventi mirati a promuovere la realizzazione di indagini statistiche-conoscitive, di attività di studio e di confronto, nonché di verifica circa la realizzazione delle azioni già compiute o di valutazione dell'opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano. A tal fine il CUG, attraverso il suo Presidente, con nota prot. n. 781 del 02/05/2023 propone i correttivi al piano 2023-2025, affinché gli interventi possano costituire valida base per la elaborazione e predisposizione delle azioni future.

La proposta per il PAP è condivisa con la Segreteria Generale e verrà sottoposta al Consigliere di Parità, nominato per la Provincia di Macerata con Decreto presidenziale n. 17 del 15/07/2021, seguito dal Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14/10/2021.

LA SITUAZIONE DELLA PROVINCIA DI MACERATA CONTESTO

A seguito del processo di riforma dell'Ente di cui alla L. 56/2014 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di Comuni" e L.R. 13/2015 e successivi provvedimenti attuativi, la Provincia di Macerata ha dovuto rivedere il suo assetto organizzativo strettamente correlato alla nuova struttura di ente di area vasta, con il correlato riordino delle funzioni amministrative di competenza dell'ente "Provincia".

Da 447 dipendenti presenti alla data dell'8/04/2014 la Provincia si trova al 31/12/2022 con 185 dipendenti a tempo indeterminato impegnati nelle seguenti funzioni fondamentali: gestione e manutenzione di più di 1000 km di strade provinciali; gestione e manutenzione delle Scuole superiori del territorio provinciale, trasporto privato, programmazione provinciale della rete scolastica, tutela e valorizzazione dell'ambiente, pianificazione territoriale, raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali e controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Il blocco delle retribuzioni dal 2010, protrattosi fino al 2018, ha, inoltre, limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante, che con la sigla dei CCNL

del 2018 e del 2022 per il personale del comparto e del 2020 per la dirigenza cerca di riaffermare l'attribuzione di una premialità adeguata alle competenze ed ai risultati raggiunti.

In questo contesto, una realtà lavorativa improntata al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

L'impegno dell'Ente deve essere orientato in questa direzione, in particolare, come ricordato anche nella Direttiva sopra citata, si convoglia l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il presente documento, che aggiorna il precedente, si propone l'attuazione delle seguenti azioni positive da realizzare nel triennio di riferimento.

AZIONI POSITIVE

Obiettivo A: realizzare un ambiente lavorativo in cui siano garantite le condizioni di benessere e relazioni interpersonali improntate al rispetto del lavoratore relativamente sia alla sfera personale che professionale.

Azione 1 - Titolo: "Indagini conoscitive sul benessere lavorativo del personale".

Oggetto: Prevedere la somministrazione di questionari, in forma anonima e divisi per settore, sul benessere lavorativo genericamente inteso, allo scopo di verificare la soddisfazione professionale e lavorativa dei dipendenti e formulare proposte di miglioramento del benessere lavorativo.

Soggetti coinvolti: componenti del CUG.

Destinatari: tutto il personale dell'Ente.

Indicatori:

- predisposizione di questionari (anno 2022)
- somministrazione del questionario al personale dell'ente e analisi dei risultati (anno 2023)
- relazione conclusiva con eventuali proposte (2023/2024)

Motivazione: una misura analoga era stata già prevista nel piano delle azioni positive del triennio 2019/2021, ma non è stata realizzata. Si propone, quindi, poiché ritenuta molto utile.

Obiettivo B: promuovere la cultura delle pari opportunità nell'ambito della gestione delle risorse umane affinché si favoriscano le pari opportunità nello sviluppo delle crescita professionale del personale dell'Ente.

Azione 2 - Titolo: "Promozione della cultura di genere e delle pari opportunità"

Oggetto: promozione della cultura di genere e delle pari opportunità attraverso la previsione di corsi di formazione per il personale dell'ente, da coordinare con il piano della formazione del PIAO 2023-2025

Soggetti coinvolti: Segreteria Generale, Ufficio del personale, CUG.

Destinatari: tutto il personale dell'Ente.

Indicatori:

- ricerca di corsi di formazione (2023)
- proposta dei corsi da effettuare (2023-2024)
- realizzazione dei corsi (2024-2025)

Motivazione: una misura analoga era stata già prevista nel piano delle azioni positive 2019/2021, ma non è stata realizzata. Si ripropone, quindi, poiché ritenuta necessaria.

Obiettivo C: Rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro di uomini e donne.

Azione 3 - Titolo: "Formazione del personale"

Per il triennio 2023-2025 si fa riferimento al piano della formazione predisposto dal settore Risorse Umane e Finanziarie.

Azione 4 - Titolo: "Monitoraggio in materia di discriminazioni professionali"

Oggetto: monitorare l'andamento professionale dei dipendenti con disabilità, in maternità, dipendenti con figli, personale con 104 o con carichi familiari ecc. e categorie a rischio di esclusione, in riferimento alla partecipazione a corsi di formazione, ad istituti quali indennità di responsabilità e produttività, mansioni assegnate, ecc.. Il monitoraggio tratterà i dati in forma anonima anche tramite l'utilizzo di questionari e sarà finalizzato a proporre azioni migliorative.

Soggetti coinvolti: Ufficio del personale, CUG.

Destinatari: dipendenti in situazione di svantaggio o in condizioni di necessità.

Indicatori:

- si rinvia all'azione 1

Azione 5 - Titolo: "Monitoraggio utilizzo dello smart working"

Oggetto: verificare, in modalità anonima, le motivazioni sottese all'utilizzo dello smart working in relazione ai criteri di priorità segnalati nelle istanze di utilizzo del lavoro agile, in modo da monitorare l'utilizzo dello smart working come strumento di conciliazione dei tempi vita/lavoro, in coordinazione con il nuovo assetto regolamentare e organizzativo inserito nel PIAO 2023-2025.

Soggetti coinvolti: Dirigenti dei Settori; Settore Risorse Umane e Settore Risorse Finanziarie.

Destinatari: richiedenti lo smart working.

Indicatori:

- raccolta dati per analisi motivazioni (2023-2024)
- proposte per il POLA (2024-2025)

Motivazione azioni 4 e 5: monitoraggio ed indagini conoscitive sono necessarie perché permettono di approfondire la situazione del personale dell'Ente ed avere un quadro più dettagliato su questioni di interesse del CUG.

Azione 6 – Titolo: “Superamento di penalizzazioni ingiustificate, dovute anche indirettamente a differenze di genere, di status sociale, di condizioni di salute, handicap ecc.”

Oggetto: ricerca e revisione, nel rispetto dei limiti di legge in materia di privacy, delle norme interne penalizzanti presenti nel sistema di valutazione e misurazione della performance e nelle connesse norme regolamentari e di contrattazione integrativa, alla luce del verbale n. 50 del 07/12/2017 del nucleo di valutazione.

Soggetti coinvolti: CUG e ufficio del personale.

Destinatari: tutto il personale.

Indicatori:

- definizione dell'analisi delle norme interne (2023-2024)
- eventuali proposte di miglioramento (2023-2024)

Motivazione: una misura analoga era stata già prevista nel piano delle azioni positive 2019/2021 ma non è stata realizzata. Si ripropone, quindi, poiché ritenuta necessaria.

Obiettivo D: realizzare un ambiente lavorativo in cui sono garantite le condizioni di benessere e relazioni interpersonali improntate al rispetto del lavoratore relativamente sia alla sfera personale che professionale in correlazione all'attività lavorativa ;

Oggetto: verifica delle situazioni oggetto di eventuali segnalazioni di discriminazione o di disagio, che portano ad una difficoltà lavorativa intesa in termini di equilibrio tra le condizioni personali e l'espressione delle capacità professionali nell'ambiente lavorativo.

Soggetti coinvolti: CUG, Segretario Generale, dirigenti di riferimento.

Destinatari: tutto il personale.

Indicatori:

- relazione annuale di analisi delle eventuali segnalazioni pervenute ed azioni conseguenti (2023-2025)

Obiettivo E: monitorare l'applicazione della normativa in materia di pari opportunità e non discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Azione 7 - Titolo: "Trasparenza nell'assegnazione di incarichi di responsabilità ed indennità"

Oggetto: analisi del sistema di assegnazione delle P.O., delle Alte Professionalità e delle indennità di responsabilità, al fine di rendere più trasparente l'assegnazione nel rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione. L'analisi è finalizzata a proporre miglioramenti in materia di normative interne, circolari e contrattazione decentrata.

Soggetti coinvolti: Ufficio del personale, CUG.

Destinatari: tutto il personale.

Indicatori:

- definizione dell'analisi delle norme interne (2023-2025)
- eventuali proposte di miglioramento (2023-2025)

Motivazione: I membri del Comitato sono stati interessati, attraverso segnalazioni informali, in merito a questioni legate al conferimento di incarichi di P.O. e mutamenti di assegnazione delle indennità di responsabilità e alle motivazioni sottese. Allo scopo di perseguire gli obiettivi di benessere organizzativo e monitoraggio si propone, pertanto, la suddetta azione positiva. L'azione persegue l'attuazione dei compiti di verifica attribuiti al CUG dalla direttiva n.4/2011 che prevede la competenza dello stesso ai fini della verifica: *"dell'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni"*

di lavoro, nella formazione professionale, promozione degli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro”.

DURATA DEL PIANO E MONITORAGGIO PUBBLICAZIONE

Il presente Piano delle Azioni Positive ha validità per il triennio 2023-2025.

L'attività di verifica attuativa del Piano è svolta mediante invio di apposita relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente da parte del CUG, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019. Il Piano potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete “Intranet” dell'Amministrazione provinciale. Si renderanno disponibili con questi strumenti anche eventuali revisioni e report di monitoraggio.