

## **Allegato A) al decreto n.143 del 27.12.2022**

### **PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024 – ANNUALITA' 2022.**

#### **PREMESSA**

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Rimini è predisposto in attuazione di quanto prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in base al quale le Amministrazioni hanno il compito di rimuovere ogni discriminazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti nell'ambito del luogo di lavoro. A questo fine La Provincia di Rimini intende, attraverso le disposizioni, i criteri, le prassi, gli atti, i patti o i comportamenti adottati, assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i campi, compresi quelli dell'accesso e della retribuzione, nonché condannare comportamenti che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o di creare un clima di lavoro offensivo, intimidatorio, ostile o degradante.

Per raggiungere questi obiettivi la Provincia di Rimini promuove, ai sensi dell'art. 42 del D.lgs. n. 198/2006, specifiche azioni positive come misure temporanee speciali per prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi, superando i fattori di ostacolo all'uguaglianza fondati su una divisione tradizionale dei ruoli, per migliorare la qualità del lavoro e monitorare il benessere organizzativo.

La Provincia di Rimini riconosce, inoltre, come necessaria e strategica la diffusione nel territorio provinciale di una cultura orientata alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, con un'ottica particolare alla promozione delle pari opportunità tra i generi. Infatti, intervenire a favore dello sviluppo concreto della conciliazione vuol dire aumentare la qualità della vita delle famiglie e delle donne in particolare, l'occupazione femminile e con essa la ricchezza del nostro territorio.

La Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” nell'aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con 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” (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n.165/2001, ne ha rafforzato il ruolo all'interno delle amministrazioni pubbliche, assegnando agli stessi ampia funzione propositiva, anche nell'ambito dell'attività di *“predisposizione di Piani di Azioni Positive volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica”*.

#### **Comitato unico di garanzia**

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010, rafforzato dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019 e istituito presso la Provincia di Rimini da ultimo con determinazione. 851 del 16/11/2017, unificandoli ed assumendone le competenze il Comitato pari opportunità e il Comitato mobbing. Composizione:

- un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L.;
- un pari numero di rappresentanti dell'ente.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, anche in collaborazione con la Consigliera di parità, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori. Il CUG esercita in particolare le funzioni:

Propositive su:

- predisposizione proposte di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing) all'interno dell'Ente;
- azioni atte a superare le disparità e differenze di applicazione degli istituti contrattuali all'interno dell'Ente, favorendo la trasparenza e la diffusione dell'informazione - tematiche rientranti in generale nelle proprie competenze.

formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- atti dell'Ente suscettibili di incidere sulle tematiche di propria competenza.

Di verifica su:

- verifica attuazione del Piano di Azioni Positive;
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
- verifica attribuzione incarichi dirigenziali e posizioni organizzative per individuare eventuali differenziali retributivi tra i generi;
- 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, nel

trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti di Ente, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. Attraverso il nucleo di ascolto previsto dalla Direttiva n.2/2019 svolge il ruolo di sensore delle situazioni di malessere e verifica l'assenza di qualunque forma di discriminazione o violenza diretta o indiretta sul luogo di lavoro.

Relaziona inoltre annualmente al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento Pari Opportunità come previsto dalla direttiva n.2/2019.

A tale proposito si ritiene opportuno far rilevare che, il 24 novembre 2021, è stato firmato il patto strategico di collaborazione tra l'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Rimini, rappresentato dalla consigliera di parità pro tempore Adriana Ventura ed il forum provinciale dei CUG della Provincia di Rimini costituito da:

- CUG Provincia di Rimini, rappresentato dal presidente Isabella Magnani
- CUG Comune di Rimini, rappresentato dal presidente Manuela Rizzo
- CUG AUSL Romagna, rappresentato dal presidente Margherita Pieri
- CUG Comune di San Giovanni in Marignano, rappresentato dal presidente Federica Fabbri
- CUG Camera di Commercio della Romagna, rappresentato dal presidente Eleonora Zaccheroni
- CUG Comune di Cattolica, rappresentato dal presidente Patrizia Coppola
- CUG Comune di Riccione, rappresentato dal presidente Dina Maria Vittoria Gravina
- CUG Comune di Bellaria-Igea Marina, rappresentato dal presidente Ivan Cecchini

con finalità di:

✓ promozione di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima lavorativo, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche per assicurare il rispetto della persona e il contrasto di ogni discriminazione espressamente richiamati dalla Carta di Nizza e dalle norme in vigore;

✓ favorire il dialogo, lo scambio di buone pratiche e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati;

✓ mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, come un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e comunque, del lavoro in genere che consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

La Provincia di Rimini è articolata nella Direzione Generale, in due Aree, Amministrativa e Tecnica, oltre all'Ufficio di Piano, dei quali tre sono gestiti da dirigenti uomini e 1 da una dirigente.

Il Segretario Generale il dr. Luca Uguccioni, che ricopre anche l'incarico di direttore Generale.

### **Alte Professionalità e Posizioni Organizzative**

Nell'anno 2022 si è provveduto alla riorganizzazione dell'Ente, mentre l'assetto delle Alte

professionalità e delle Posizioni Organizzative è rimasto invariato

Nella tabella seguente è illustrata la situazione nell'Ente 30/11/2022:

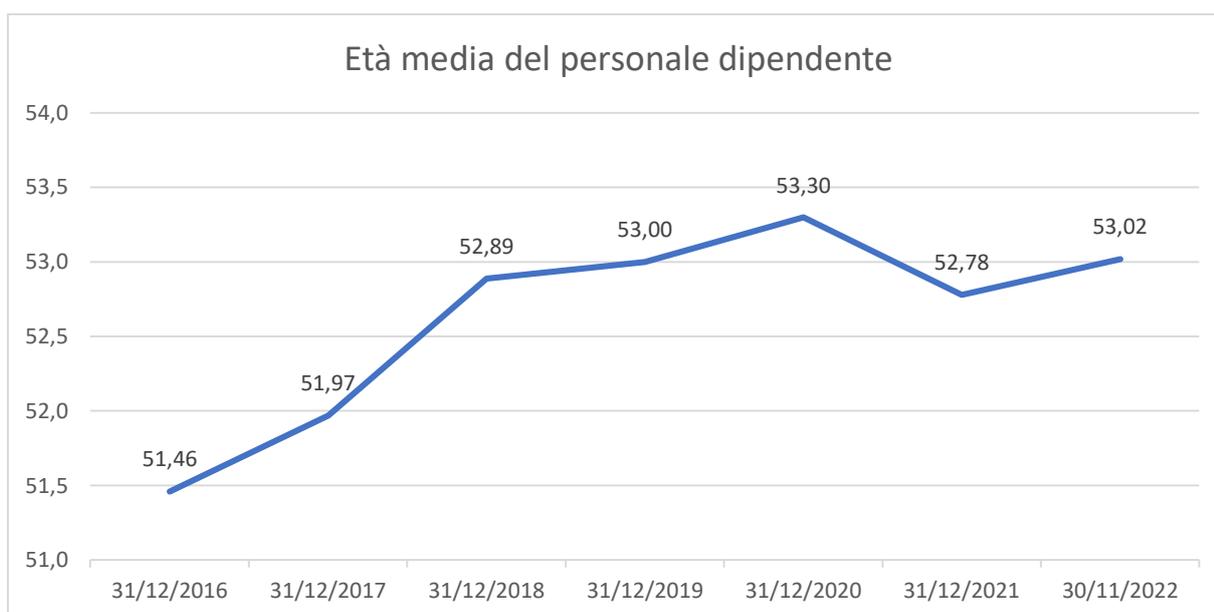
### Il Personale non dirigente

	<b>Donne</b> Valore assoluto	%	<b>Uomini</b> Valore assoluto	%	<b>TOTALE</b>
<b>Titolari di Posizione Organizzativa</b>	3	42,9	4	57,1	<b>7</b>
<b>Titolari di Alta Specializzazione</b>	0	0	1	100	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>					<b>8</b>

Al 30/11/2022 il personale in servizio presso la provincia di Rimini è pari a 89 unità (di cui 87 a tempo indeterminato).

La percentuale complessiva di donne sul totale del personale dipendente è del 32,2 %, con 27 dipendenti per la Provincia.

Per quanto riguarda le caratteristiche del personale è rilevante analizzare l'evoluzione dell'età dei dipendenti:



L'età media dell'Ente è in linea con il valore delle altre pubbliche amministrazioni, mentre la flessione associata agli ultimi due anni è collegabile alle nuove assunzioni effettuate.

Tenendo presente questo quadro, il Piano delle Azioni Positive deve muoversi nell'ambito di politiche che servano a valorizzare il lavoro di uomini e donne ma contemporaneamente tengano in considerazione anche il "fattore età".

Nel triennio considerato si proseguirà, in particolare, nella realizzazione di azioni legate alla salute e alla flessibilità organizzativa, attraverso modalità di lavoro per gruppi tematici e in collaborazione con partner qualificati.

## Sicurezza aziendale e sorveglianza sanitaria

L'azione si sviluppa attraverso:

- gli RSPP, che hanno una conoscenza puntuale degli ambienti di lavoro e un contatto continuo con gli addetti e i lavoratori nell'ambito di ogni singola organizzazione;
- il medico competente che, nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria, rileva situazioni di disagio o di stress lavoro correlato;

Fondamentale è l'intervento di analisi e valutazione rischio stress lavoro-correlato che ha lo scopo di registrare la presenza di potenziali rischi di carattere psicosociale nella organizzazione del lavoro ed evidenzia il peso che gli elementi di contesto organizzativo hanno nell'impatto con le persone e la loro ricaduta nella condizione lavorativa.

Gli interventi di valutazione rischio stress lavoro-correlato, oltre favorire il coinvolgimento diretto dei lavoratori (es. attraverso la somministrazione di questionari), permettono di osservare in modo sistematico la realtà lavorativa e sono strumenti imprescindibili per la costruzione di una base conoscitiva necessaria per progettare e attuare tutte le azioni volte al benessere organizzativo.

## Benessere Organizzativo

L'organizzazione della Provincia prevede presso la direzione generale il servizio Sviluppo Organizzativo e Trasformazione Digitale, nel cui ambito competono al Direttore Generale le attività finalizzate al Benessere organizzativo:

- Promozione di politiche di sviluppo delle risorse umane e di benessere organizzativo;
- Progettazione e realizzazione interventi e iniziative per l'analisi e lo sviluppo del benessere organizzativo.
- Coordinamento del "sistema benessere" mettendo in connessione l'individuazione delle azioni positive e gli strumenti di indagine e di monitoraggio.
- Cura dei processi e progetti di innovazione volti a promuovere politiche di benessere dei dipendenti.

Inoltre, presso la Direzione Generale è stata individuata l' U.O. Comunicazione interna e rapporti con i cittadini e i territori, che ha come specifica competenza il Coaching aziendale a supporto dello sviluppo personale e organizzativo con particolare riferimento a:

- a. Focus sul miglioramento di performance del singolo nella propria identità di ruolo nell'ambito organizzativo
- b. Attività di supporto allo sviluppo personale e organizzativo (Gestione del cambiamento. Aiutare l'organizzazione a crescere e innovare. Supporto allo Smart Working)
- c. Motivazione, formazione e Ben Essere organizzativo (collaborazione con il CUG della Provincia)

Le finalità perseguite hanno per oggetto:

- la registrazione e la raccolta dei bisogni e delle esigenze organizzative con l'intento di favorire l'instaurazione di un clima di fiducia e di partecipazione per tutti i dipendenti e contribuisce all'identificazione di un insieme di azioni di miglioramento dell'organizzazione del lavoro;
- il coordinamento di varie azioni e progetti del "sistema benessere" e avvia processi di partecipazione e d'inclusività degli stakeholder interni;
- la facilitazione nella ricerca delle soluzioni di criticità e nella proposta dei suggerimenti di *policy* riguardo tematiche rilevanti per i dipendenti;

- attività di supporto a tutte le strutture organizzative, anche avvalendosi di professionalità specialistiche dell'Ente, per l'attuazione di progetti e politiche riguardanti i temi della "conciliazione" di conflitti nell'organizzazione;
- gestione dei progetti di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, quali il telelavoro e lo smartworking.

## I Dirigenti

Un buon clima lavorativo è caratterizzato dalla capacità di gestire un team e di motivarlo, orientandone il modo di lavorare, e di rapportarsi con i clienti interni ed esterni all'Ente, anche mediante una comunicazione efficace che metta i dipendenti nelle condizioni di conoscere e condividere gli obiettivi. Da questo punto di vista è strategico il ruolo dei Dirigenti.

La gestione delle risorse umane è l'aspetto più importante della nuova cultura organizzativa nella pubblica amministrazione; pertanto, una comunicazione efficace ed un giusto investimento sulla motivazione dei dipendenti costituiscono elementi gestionali fondamentali. E', quindi, compito del Dirigente motivare e far crescere i propri collaboratori e garantire il benessere e la possibilità di accedere equamente agli strumenti informativi e formativi messi a disposizione dall'Ente e promuovendo altresì momenti di aggiornamento e confronto. Tutti i dipendenti L'Ente riconosce i propri dipendenti come uno dei principali stakeholder verso cui orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse. La partecipazione delle persone che lavorano nell'Ente alle decisioni e ai cambiamenti organizzativi sono fondamentali per una gestione mirata ad una maggiore flessibilità strategica e operativa delle strutture organizzative. I dipendenti, infatti, conoscendo "dall'interno" i meccanismi di funzionamento della macchina comunale, hanno una doppia competenza e possono fornire spunti e suggerimenti applicabili soprattutto in termini di: - economicità, semplificazione, efficienza e innovazione delle procedure, delle norme, del linguaggio, dell'organizzazione del lavoro; - sviluppo del lavoro per team, di integrazione orizzontale per superare l'incomunicabilità propria dell'organizzazione a "canne d'organo" o "per appartenenze" di settore o di ente.

Al contempo, i dipendenti hanno il dovere di improntare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza e di limitare i disagi che la cittadinanza incontra nei vari adempimenti che li fanno entrare in contatto con la Provincia, facendosi portatori dei valori di etica pubblica, principale fattore di distinzione del pubblico dipendente. Lavorare per il bene della collettività è un valore che va tenuto presente ogni giorno.

## Il Piano delle azioni positive 2022-2024

Nelle more dell'individuazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia della provincia (CUG) di Rimini e del loro insediamento, l'amministrazione provinciale ritiene opportuno approvare comunque il piano delle azioni positive 2022-2024 annualità 2022 al fine di evitare di incorrere previste dalla normativa vigente.

Nominato il Comitato, si intende promuovere immediatamente l'avvio delle attività e l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2023-2025.

Le finalità già individuate nel Piano 2021-2023, approvato con decreto presidenziale n.135/2021, sono tese all'adozione di misure in grado di ridurre ed eliminare ogni distinzione, esclusione o

limitazione basata sul genere. Contestualmente, l'adozione di opportune azioni positive mira a rimuovere gli ostacoli che possono essere correlati alle proprie caratteristiche familiari, etiche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali e sociali.

A questo fine le azioni contenute nel Piano triennale delle azioni positive 2022 -2024 annualità 2022 si inseriscono a pieno titolo nel Piano della performance dell'Ente, per assicurare la necessaria coerenza tra gli obiettivi strategici dettati dal Documento unico di programmazione e quelli operativi posti in essere dall'Amministrazione.

Il Piano si sviluppa in 3 ambiti di intervento con scopi, obiettivi ed azioni specifiche.

### **Promuovere iniziative legate alla tutela della salute, del benessere e ai corretti stili di vita**

- Valutare le modalità per l'attivazione del Nucleo di ascolto, organizzato interno all'amministrazione, come previsto dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Attivazione di incontri di confronto e riflessione con il personale su tematiche individuate e proposte dal C.U.G.

### **Attivare e consolidare modalità di lavoro flessibili e innovative**

- Proseguire la sperimentazione diffusa dello smart working post emergenziale, anche nella sua forma più completa (revisione dei processi lavorativi, digitalizzazione, revisione degli spazi di lavoro)

### **Attivare interventi di tipo formativo e organizzativo per lo sviluppo delle professionalità**

Nell'ambito del sistema formativo integrato, nella logica del life-long learning, individuare e realizzare iniziative formative su temi specifici per la riqualificazione professionale del personale "over 50" (ad es. informatica, atti amministrativi...).Potenziare gli strumenti per i nuovi assunti o più in generale per i nuovi inserimenti finalizzati al trasferimento delle competenze da parte dei "senior" attraverso il tutoraggio o pratiche di mentoring.