

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023



Sommario

1. La Pandemia e i precari equilibri di genere
2. Il quadro normativo
3. Analisi del contesto
4. Le Azioni positive
5. La situazione della Provincia di Latina
6. Le linee guida
7. Risultati attesi

1. LA PANDEMIA E I PRECARI EQUILIBRI DI GENERE

L'emergenza sanitaria continua e con essa le misure di contenimento che coinvolgono pesantemente la vita quotidiana delle persone. Ma gli effetti di queste misure, come sempre accade nelle politiche pubbliche, non coinvolgono donne e uomini allo stesso modo. Sarà anche vero che "siamo tutti nella stessa barca", ma, passati i primi mesi di stordimento collettivo, adesso è chiaro che alcuni stanno in prima classe altri in seconda. È qui che troviamo, in maggioranza qualificata, le donne, in buona compagnia dei figli, nonché degli anziani. Donne della "generazione sandwich", impegnate nella cura dei figli, dei genitori e, se sono fortunate, anche in un lavoro "esterno".

A novembre 2019 il 53esimo Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese nel 2019 sintetizza l'imbarazzante situazione della questione femminile in Italia. Le donne sono il 42,1% degli occupati, con un tasso di attività del 56,2% (75,1% quello degli uomini). Il 60,2% delle donne che lavorano a tempo parziale si colloca nel cosiddetto "part time involontario". Solo il 27% dei manager è donna e anche nelle società a controllo pubblico sottoposte al DPR 251/2012 di applicazione della legge 120/2011 c.d. Golfo-Mosca le donne rappresentano solo il 28,5% dei componenti il CdA (peraltro, nei CdA non sottoposti a questa legge le donne presenti sono al di sotto del 18%). I guadagni medi (*Gender Pay Gap*) sono inferiori del 18% rispetto a quello degli uomini così come le pensioni il cui importo medio è di 17.569,00 per le donne a fronte dei 23.975,00 degli uomini.

Anche il *Gender Equality Index* 2020 redatto dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) evidenzia come, pur avendo guadagnato posizioni in questo ultimo decennio, l'Italia si ritrovi ancora ad un imbarazzante 14esimo posto nella graduatoria dei paesi europei. La condizione di disuguaglianza delle donne interessa ed è trasversale a tutte le aree di analisi, anche se con indici differenti, comunque sempre inferiori alla media europea.

E' di chiara evidenza quanto la emergenza sanitaria richieda un intervento immediato a salvaguardia degli equilibri di genere faticosamente raggiunti in questi anni che seppur non sempre lusinghieri, sono e restano pur sempre obiettivi raggiunti.

Vedremo se il Legislatore avrà cura di valutare con attenzione i provvedimenti emergenziali anche in un'ottica di genere come promesso dal nuovo Capo dell'esecutivo in occasione dell'insediamento, con l'auspicio che l'*Osservatorio sullo Smart Working*, varato dal Governo uscente si occupi anche di monitorare che il dispositivo non sia utilizzato solo o prevalentemente dalle donne. Non vorremmo che fosse un ulteriore strumento di conciliazione che ci blocca in seconda classe, visto che appena nevicata o tira brutta aria si chiudono le scuole e che, sempre grazie alla Covid, si pensa di riorganizzare l'assistenza agli anziani puntando molto e troppo sulla domiciliarità. Ottima soluzione, se non fosse che la condivisione del lavoro di cura è ancora una chimera e il supporto pubblico alla domiciliarità rimane un auspicio più che una realtà.

Ma ciò che, forse, rende ancora più “duro” il peso della pandemia sugli equilibri di genere è il dato registrato dal Rapporto Censis, che evidenzia come, ancora oggi, **“il 63,5% degli italiani riconosce che a volte può essere necessario o opportuno che una donna sacrifichi parte del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi alla famiglia”**.

Ciò la dice lunga sugli impatti delle misure di contenimento del COVID varate in questo ultimo anno, tra cui certamente la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, strumenti che hanno rafforzato la visione culturale che vede il lavoro di cura essenzialmente appannaggio delle donne, nonostante modeste esperienze di “condivisione” per lo più veicolate attraverso il welfare aziendale.

Il fatto che nella seconda ondata di emergenza sia stata posta una maggiore attenzione a salvaguardare i servizi per l'infanzia non intacca la sostanza del problema.

Con rammarico, dobbiamo riconoscere che il successo pur fin qui registrato sul tema degli equilibri di genere non solo non è sufficiente, ma ha gambe troppo deboli: bisogna mettere ancora solide radici ai traguardi conquistati. Per questo sono necessari passi in avanti nella riflessione e due gli auspici che sarebbe utile vengano conseguiti quanto prima:

1. pretendere **l'equilibrio di genere** garantito anche sul piano normativo.
2. Istituire un'**Authority** che sorvegli e sanziona la mancata applicazione di questi principi (equilibrio di genere e *mainstreaming* di genere) e obblighi a valutare ex-ante l'impatto potenziale delle decisioni pubbliche sulle pari opportunità e l'*empowerment*.

Tra le proposte contenute nel documento “Donne per un nuovo Rinascimento” redatto dalla Task Force costituita dalla Ministra Bonetti si parla di istituire un Osservatorio sulla parità di genere presso il Dipartimento per le Pari Opportunità per il monitoraggio del livello di gender *equality* dei soggetti pubblici e privati.

Così come di prevedere una valutazione dell'impatto di genere nella fase progettuale di qualsiasi iniziativa legislativa ex-ante ed ex-post.

Vedremo se questi suggerimenti avranno seguito e forza attuativa, atteso che solitamente gli Osservatori hanno una mera, seppur fondamentale, funzione conoscitiva.

Il CUG è un luogo d'informazione e di discussione di problematiche connesse alle pari opportunità e punto focale di proposte e sviluppo di iniziative inerenti. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, deve includere rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).

2. IL QUADRO NORMATIVO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è stato istituito dall'art. 48 del D.lgs. n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La successiva direttiva ministeriale 23 maggio 2007 prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

L'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità oltre ad 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. n.° 3 agosto 2009, n. 106 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 della conflittualità; - operatività e chiarezza dei ruoli; - equità nelle regole e nei giudizi.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.lgs. 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 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."*

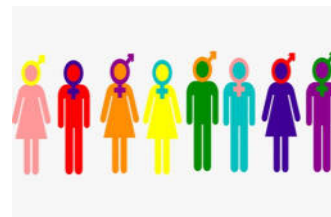
Nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità concernente *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere 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 e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*.

Ebbene, il **Piano Triennale delle Azioni Positive** è previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”) e, più in particolare, dall'art. 48 (“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”), che impone alle Amministrazioni dello Stato, alle Province, ai Comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre il Piano.

La pianificazione delle azioni positive costituisce per la Provincia di Latina una sostanziale opportunità per delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare. L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) “teorizza” l'attuale concetto, esteso, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*.

La norma amplia il panorama delle potenziali discriminazioni, in aggiunta a quelle di genere, e sottolinea nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (ad esempio, la sicurezza sul lavoro). L'art.7, comma 1, del decreto legislativo in chiusura dispone che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”. Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui *“La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.”*

La Legge n.124 del 7 agosto 2015 recante **“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”** e in particolare l'art. 14 **“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”** incentiva le P.A. ad adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi. Come previsto dalla normativa l'adozione del presente Piano, dovrà essere preceduta dalla consultazione degli organismi rappresentativi di lavoratori/lavoratrici, della Consiglieria di Parità e del **“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”**.



Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”)

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	13	61,9047619	8	38,0952381	21	100
.....						
.....						
.....						
Totale personale	13		8		21	
% sul personale complessivo		5,882352941		3,619909502		9,502262443

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		9	42	41	22	114	87,02			16	33	19	68	80,95238
Tra 3 e 5 anni		0	1	1		2	1,52672			3	3	0	6	7,14286
Tra 5 e 10 anni		0	1	0		1	0,76336			0	0	0	0	-
Superiore a 10 anni		1	4	6	3	14	10,68702			2	5	3	10	11,90476
Totale		10	48	48	25	131	100	0	0	21	41	22	84	100
Totale %		7,63359	36,6412	36,6412	19,084		100			25	48,8095	26,1905		100

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
B	15.934,69		15.123,32		811,37	17,77
B3	19.434,59		18.317,53		1.117,06	24,46
C	19.071,10		18.156,23		914,87	20,03
D	19.040,79		18.961,19		79,60	1,74
D3	23.910,11		25.553,87		1.643,76	35,99
TOTALI	97.391,28		96.112,14		4.566,65	100,00

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	4	57,14285714	3	42,85714286	7	100
Master di I livello			1		1	
Master di II livello			1		1	
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		3		7	
% sul personale complessivo		1,809954751		1,357466063		3,167420814

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	21	55,26315789	17	44,73684211	38	100
Diploma di scuola superiore	73	62,39316239	44	37,60683761	117	100
Laurea	13	61,9047619	8	38,0952381	21	100
Laurea magistrale	23	60,52631579	15	39,47368421	38	100
Master di I livello	3	75	1	25	4	100
Master di II livello	2	66,66666667	1	33,33333333	3	100
Dottorato di ricerca						
Totale personale	130	60,74766355	84	39,25233645	214	100
% sul personale complessivo		58,82352941		38,00904977		96,83257919

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura di mobilità per istruttore direttivo amministrativo	2	66,66666667	1	33,33333333	3	100	U
Scorrimento graduatoria per istruttore direttivo tecnico	3	75	1	25	4	100	U
Scorrimento graduatoria per istruttore direttivo giuridico amministrativo	3	75	1	25	4	100	U
Progressione verticale per istruttore direttivo amministrativo		0	3	100	3	100	D
Progressione verticale per istruttore direttivo tecnico	2	66,66666667	1	33,33333333	3	100	D
Totale personale	10	58,82352941	7	41,17647059	17	100	
% sul personale		4,524886878		3,167420814		7,692307692	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta				1		1	0,617283951							
Part time verticale														
Part time orizzontale										2	3		5	3,086419753
Personale che fruisce di telelavoro		1				1	0,617283951			1			1	0,617283951
Personale che fruisce di orari flessibili														
Personale smart working per emergenze a covid		9	37	30	14	90	55,55555556			18	34	13	65	40,12345679
Totale		10	37	31	14	92				20	37	13	70	
Totale %		10,86956522	40,2173913	33,69565217	15,2173913	100	100			28,57142857	52,85714286	18,57142857	100	100

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	951	59,84896161	638	40,15103839	1589	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2112	56,32	1638	43,68	3750	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	96	64,86486486	52	35,13513514	148	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			3	100	3	100
Totale	3159	57,54098361	2331	42,45901639	5490	100
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale		19	126	143.30	11	299.30	50,38720539			52.30	217	25	294.30	49,54545455
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		19	126	143.30	11	299.30				52.30	217	25	294.30	
Totale ore %		6,348145673	42,0982292	47,87838289	3,675242232		100			17,77098199	73,73428474	8,494733265		100

Da un'analisi e considerazione dei dati sopra riportati si possono trarre le seguenti considerazioni:

- Rispetto alla distribuzione per categorie notiamo che la stessa non è totalmente in linea tra uomini e donne, nelle Cat. B, Cat. C e Cat. D, sfavorevole per le donne tra l'altro accentuata rispetto all'annualità 2018 e 2019.
- La categoria economica più diffusa è la C della quale fanno parte 66 uomini e 34 donne.
- Le posizioni dirigenziali ad oggi sono state ridotte a 3, nello specifico 1 donna e 2 uomini.
- Ad oggi sono state attribuite n.28 incarichi di responsabilità come Posizione Organizzativa, 11 a titolarità femminile e 17 maschile.
- Analizzando la suddivisione dei dipendenti per età e categoria notiamo che la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella > di anni 50: 36 unità maschili e 29 femminili per un totale di 65 dipendenti tutti ricompresi nella Categoria B.
- Considerando la suddivisione per titoli di studio e formazione notiamo che i dipendenti provinciali con il diploma di scuola media superiore sono 131 unità, con un'incidenza maggiore nella categoria C, nello specifico n. 53 uomini e 28 donne; il numero dei laureati è pari a 49 dipendenti con un'incidenza maggiore nella Categoria D rappresentato da 23 uomini e 12 donne.

Da un'analisi complessiva dei dati sopra riportati possiamo notare una drastica riduzione del numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2019 (**tot. n.233 dipendenti**) rispetto alla situazione del personale in servizio al 1° gennaio 2018 e riportata nel P.T.A.P. 2018-2020 (**tot. n.309 dipendenti**).

4. LE AZIONI POSITIVE

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra esposta, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità contribuendo ad accrescere anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni ed a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro

5. LA SITUAZIONE DELLA PROVINCIA DI LATINA

Gli ultimi anni, a partire dalla legge di riforma n.56 del 2014, sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale delle Province.

Ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni, l'ultima delle quali risale a Ottobre 2020. Il numero dei/delle dipendenti della Provincia di Latina é diminuito in questi anni notevolmente. D'altro canto è sempre più pressante la richiesta di servizi e infrastrutture di qualità da parte dei cittadini, alla quale si è costretti a far fronte con un personale numericamente drasticamente ridotto e invecchiato, in quanto, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale. Lo stato di incertezza delle risorse finanziarie ha generato una diffusa preoccupazione ed un forte disagio che ha coinvolto anche i lavoratori rimasti nell'organico della Provincia.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione inoltre, quali ad esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e le continue modifiche delle procedure on line e dei vari sistemi informatici di gestione, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nel continuo aggiornamento, nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

In questo contesto, come già evidenziato con il precedente Piano di azioni positive 2019-2020 il benessere lavorativo e la valorizzazione delle persone diventano obiettivi fondamentali nelle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane. 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.

Per tali motivazioni la sfida che anche con il precedente Piano avevamo posto è quella di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione tra le persone. Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 della Provincia di Latina vuole rappresentare uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Per i medesimi motivi non poche difficoltà sono state riscontrate anche nella messa in atto del precedente Piano, sul quale ha inciso la Pandemia, ancora in fieri, a condizionarne delle progettualità programmate e sull'efficacia delle singole azioni in esso previste. Vieppiù all'avvento del COVID ha posto, come richiamato in apertura del presente piano, in evidenza quanto il fenomeno pandemico abbia pesantemente inciso sulle politiche di genere e sulla organizzazione del lavoro in modo diverso tra dipendenti uomini e donne, a volte segnando un arretramento dei risultati raggiunti, e ciononostante i numeri registrati dalla Provincia in tema di permessi e/o congedi. Per queste ragioni si ritiene di dover confermare le azioni rimaste inattuato approvate lo scorso anno.

Si ritiene pertanto di riproporre nella nuova programmazione quelle azioni e quelle attività previste nel precedente Piano e non realizzate o avviate soltanto nelle fasi preliminari. Lo sforzo sarà quello di mantenere fermi i risultati sinora raggiunti evitando che il peso della pandemia vada a compromettere i faticosi risultati raggiunti riportando improvvidamente in auge un divario di genere oggi non più giustificabile.

6. LINEE GUIDA

In osservanza alle finalità previste dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, le linee guida che muovono il presente Piano Triennale della Provincia di Latina 2021-2023 sono:

1. La valorizzazione di genere, nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. Le politiche di conciliazione: conoscerle e favorirne il ricorso per il contemperamento delle responsabilità familiari, personali e professionali;
3. Monitorare l'attuazione del Piano delle azioni positive e rafforzare il ruolo del CUG.

OBIETTIVO 1	AZIONI
<p>TRASPARENZA E COMUNICAZIONE</p> <p>FAVORIRE:</p> <p>LA CONOSCENZA E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI AL PTAP (Piano Triennale Azioni Positive)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ADEGUARE GLI STRUMENTI NORMATIVI DELL'ENTE ALLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ. FAVORIRE LE ATTIVITÀ DEL CUG SUI TEMI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ED INDIVIDUALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI; - MODIFICARE, LADDOVE NECESSARIO, I REGOLAMENTI PROVINCIALI RIGUARDANTI IL PERSONALE, AI FINI DI UN CORRETTO RICHIAMO ALLA MATERIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E AL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI; - CREAZIONE DI UNA CASELLA MAIL (O ALTRI ANALOGHI STRUMENTI ALL'UOPO RITENUTI IDONEI) DEL CUG PER L'ASCOLTO DEI DIPENDENTI ED OGNI ALTRO PRESIDIO UTILE A RENDERELO ACCESSIBILE; - RACCOLTA DI OSSERVAZIONI DAI DIPENDENTI IN MERITO AL PROCESSO DI RIORDINO ISTITUZIONALE DELL'ENTE; - PUBBLICAZIONE DEL PTAP; - REPORT PERIODICO DI RISCONTRO DELL'AVANZAMENTO DELLE AZIONI PREVISTE DA VEICOLARE E PARTECIPARE AL PERSONALE DELL'ENTE;

OBIETTIVO 1	AZIONI
<p>FORMAZIONE SALUTE E BENESSERE</p> <p><u>FAVORIRE:</u></p> <p>- LA CONOSCENZA NEGLI ASPETTI CORRELATI NELLA CULTURA DI GENERE, LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE PRESENTI NELL'ENTE.</p> <p>- LA CONOSCENZA NEGLI ASPETTI CORRELATI ALLE MATERIE TRATTATE DAI VARI SETTORI SECONDO LE NECESSITA'.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - PERCORSI FORMATIVI PER LO SVILUPPO DI COMPETENZE DI GESTIONE DEL PERSONALE IN OTTICA DI GENERE - IN PARTICOLARE, SI PREVEDONO: <ul style="list-style-type: none"> • INCONTRI DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE SU: PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO, NONCHÉ BENESSERE ORGANIZZATIVO E PREVENZIONE DELLO STRESS; - FORMAZIONE SPECIFICA PREVIA RILEVAZIONE DELLE NECESSITA' DEI SINGOLI SETTORI: <ul style="list-style-type: none"> • PER SPECIFICA MATERIA CORRELATA AL LAVORO SVOLTO; • SECONDO IL GRADO DI ESPOSIZIONE DEI DIPENDENTI RISPETTO ALLO STRESS CORRELATO, RILEVATO CON UNA INDAGINE APPROFONDATA SECONDO LE INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO EMANATE DALL'INAIL; - ADERIRE E/O ORGANIZZARE PROPOSTE FORMATIVE IN HOUSE EVENTI FORMATIVI CHE TENGANO CONTO DELLE REALI ESIGENZE DEI SETTORE E DEI DIPENDENTI; - FORMAZIONE DIRIGENTI, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ALTA PROFESSIONALITA', SULLE TEMATICHE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO CON LE RELATIVE VERIFICHE; - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE, IN TEMA DELLA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO E SULLO STRESS CORRELATO; - FORMAZIONE MIRATA A PROMUOVERE LA CULTURA DI COLLABORAZIONE TRA DIPENDENTI; - FORMULARE UN CALENDARIO ANNUALE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI/AGGIORNAMENTI INERENTI LE VARIE TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ SVOLTE NEI SETTORI, CON UNA FREQUENZA IDONEA ALLE ESIGENZE - AGEVOLARE LA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI A CORSI DI FORMAZIONE, ANCHE ATTRAVERSO LA REGOLAMENTAZIONE DI CONCESSIONE DI AUTORIZZAZIONE E/O PERMESSI; - FAVORIRE IL TRASFERIMENTO DELLE CONOSCENZE DAL DIPENDENTE AI COLLEGHI CHE NON HANNO PARTECIPATO ALL'EVENTO FORMATIVO;

OBIETTIVO 2	AZIONI
<p>CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI</p> <p><u>FAVORIRE</u></p> <p>L'EMERSIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E CONTRASTARNE LE CAUSE CHE LE DETERMINANO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ELABORAZIONE DEL CODICE ETICO AI FINI DELLA PREVENZIONE IN MATERIA DI MOBBING E DISCRIMINAZIONI NELL'AMBIENTE DI LAVORO; - APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO; - INFORMARE/FORMARE TUTTI I DIPENDENTI SUI CONTENUTI DEL CODICE ETICO. - PROCEDERE CON INCONTRI PERIODICI TRA DIRIGENTI PER UNIFORMARE LE MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEI DIVERSI STRUMENTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E CONCILIAZIONE (ORARI DI LAVORO, STRAORDINARIO, TRASFERTE,...) IN CONFORMITÀ AL REGOLAMENTO INTERNO, PER UNA SUA APPLICAZIONE UNIFORME, PER PREVENIRE DISCRIMINAZIONI.

OBIETTIVO 3	AZIONI
<p>CONCILIAZIONE DEI TEMPI</p> <p><u>FAVORIRE:</u></p> <p><i>LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO - VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - INDAGINE SUL PERSONALE: <ul style="list-style-type: none"> • AGGIORNAMENTO DELLA RILEVAZIONE DEI DATI SUL PERSONALE DIPENDENTE IN RUOLO. - RILEVAZIONE DELLE NECESSITÀ DI OGNI SINGOLO SETTORE; - PROMOZIONE DI AZIONI PER UN EQUILIBRIO TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO; - FACILITAZIONE DI FORME DI FLESSIBILITÀ ORARIE FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO; - PROMOZIONE DEL TELELAVORO. REGOLAMENTO PER IL "LAVORO AGILE" IN ATTUAZIONE DELLE LINEE MINISTERIALI; - MODIFICARE, LADDOVE NECESSARIO, I REGOLAMENTI PROVINCIALI RIGUARDANTI IL PERSONALE, AI FINI DI UN CORRETTO RICHIAMO ALLA MATERIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E AL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI. <p>PROMOZIONE DEGLI STRUMENTI:</p> <p><u>BANCA DELLE ORE:</u></p> <p>STRUMENTO ATTRAVERSO IL QUALE IL LAVORATORE HA LA POSSIBILITÀ DI ACCANTONARE LE ORE DI LAVORO MATURATE IN ECCEDEXENZA RISPETTO AL NORMALE ORARIO LAVORATIVO, E DI RECUPERARLE SEGUENDO MODALITÀ E CRITERI SPECIFICI IN ACCORDO CON IL DATORE DI LAVORO</p> <p><u>BANCA ORE SOLIDARIETÀ:</u></p> <p>BANCA DELLE ORE DESTINATA A LAVORATORI CON SITUAZIONI FAMILIARI GRAVI ED URGENTI. VIENE ALIMENTATA VOLONTARIAMENTE DAI DIPENDENTI CON LE ORE DI SERVIZIO PRESTATE IN ECCEDEXENZA.</p>

7. RISULTATI ATTESI

Alla luce di quanto sin qui illustrato, l'amministrazione in attuazione del presente Piano ritiene di poter:



- **garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale, nell'accesso alla mobilità;**
- **promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità delle strutture provinciali, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze della vita privata;**
- **promuovere a livello di Ente la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, per il conseguimento di benefici concreti a tutti i dipendenti;**
- **tutelare e riconoscere come fondamentale il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;**
- **garantire un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti; - garantire la conciliazione ed il sostegno per l'impegno di cura rivolto all'infanzia ed ai familiari anziani, spesso affetti anche da forme di disabilità e non autosufficienza;**
- **migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente;**
- **ascoltare, anche attraverso l'analisi del benessere organizzativo, le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.**

In conclusione, appare di tutta evidenza, quanto il conseguimento degli obiettivi prefissati passi attraverso il pieno coinvolgimento e la partecipazione fattiva di tutto il personale della Provincia di Latina, chiamato a dare concretezza alle misure messe in campo nel loro quotidiano, attuando così quelle buone pratiche capaci di generare il cambiamento auspicato.