

ALLEGATO AL DECRETO
PRESIDENZIALE
N. 86 DEL 24 DIC. 2022

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI LATINA TRIENNIO 2023-2025



1. 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 Consigliera di Parità e del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.



2. LA SITUAZIONE RILEVAZIONE AL 24/11/2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<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
Tempo indeterminato		6	42	45	34		1	15	39	14
Tempo determinato		1	2	2		1			1	
Totale personale		7	44	47	34	1	1	15	40	14
% sul personale complessivo		3,48	21,89	23,15	16,74	0,49	0,49	7,38	19,70	6,89
										100%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno		6	43	46	34	129	63,54		1	13	35	14	64	31,84
Part Time >50%		1				1	0,49			2	4		7	2,98
Part Time <= 50			1	1		2	0,98	1			1		2	0,49
Totale		7	44	47	34	132	65,67	1	1	15	40	14	71	35,32
Totale %		5,30	33,33	35,60	25,75	100	100	1,40	1,40	21,12	56,33	19,71	100	100



**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	15	68,18	7	31,81	22	100
.....						
.....						
.....						
Totale personale	132		71			
% sul personale complessivo	7,38				3,44	10,83

**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	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		3	17	22	6	49	38,88	1	1	8	18	3	31	42,46
Tra 3 e 5 anni		4	25	15	25	70	55,55			6	8	10	34	49,31
Tra 5 e 10 anni			1			1	0,79			1			1	1,36
Superiore a 10 anni			1	3	2	6	4,76				4	1	5	6,84
Totale		7	44	40	33	126	100	1	1	15	40	14	71	100
Totale %		6,34	35,71	31,74	26,19		100							98,63



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		Retribuzione netta		Valori	%
B	14.665,01		11.437,71		3.227,30	32,85
B3	18.687,24		17.222,81		1.464,43	14,91
C	20.358,83		19.307,20		1.051,63	10,71
D	24.787,10		23.832,95		954,16	9,71
D3	26.208,06		29.333,60		3.125,54	31,82
TOTALI	104.706,24		101.134,26		9.823,06	

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	6	85,71	1	14,28	7	100
Master di I livello	1		1			
Master di II livello			1			
Dottorato di ricerca						
Totale personale	7		1		7	
% sul personale complessivo		2,95		0,49		3,44

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	19	14,39	8	11,26	27	13,77
Diploma di scuola superiore	69	52,27	40	56,33	109	55,61
Laurea	15	11,36	10	14,08	25	12,75
Laurea magistrale	23	17,42	12	16,90	35	17,85
Master di I livello	3	2,27	2	2,81	5	2,55
Master di II livello	1	0,75	2	2,81	3	1,53
Dottorato di ricerca						
Totale personale	126		70		196	
% sul personale complessivo		62,06		34,48		96,55

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 Dirigente	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Avviamento a selezione	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Totale personale	4		2		6		
% sul personale complessivo		1,97				0,98	

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

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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta		1	2	1	1	5	3,78	1		2	5		8	11,26
Part time verticale		1	2	1	1	5	3,78	1		1	1		3	4,22
Part time orizzontale										1	4		5	7,04
Personale smart working		2	7	1		10	7,57			2	1		3	4,22
Totale		3	9	2	1	15				4	6		11	
Totale %							11,36							15,49



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	698	528,78	452	636,61	1150	1165,40
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	310	234,84	251	353,52	561	588,36
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	35	26,51	7	9,85	42	36,37
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	1185		568		1753	
% 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	%
Obbligatoria (sicurezza)		6	48	14	11	79				6	18			
Aggiornamento professionale		6	136	9	8	159				54	234	18		
Competenze manageriali/Relazionali										6	12			
Tematiche CUG		6	90	102	42	240				12	180	36		
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		18	274	125	61	478				78	444	54	576	
Totale ore %		3,76	57,32	26,15	12,76	100				13,54	77,08	9,37	100	



3. LA SITUAZIONE DELLA PROVINCIA DI LATINA

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale delle Province. Preso atto che la stagione di riforme che ha visto fortemente inciso l'assetto istituzionale delle Province, il loro ruolo e i rapporti tra i diversi livelli di governo, è stata foriera di limiti e incertezze, oggi occorre guardare al futuro abbandonando le polemiche sterili su poltrone e costi della politica e puntare invece su un serio approfondimento sugli interventi legislativi di modifica ormai urgenti ed improcrastinabili.

E' proprio lo "svuotamento" della provincia ad aver mostrato l'utilità di enti complessivamente in grado di corrispondere alle funzioni di dimensione "vasta", capaci di costituire un riferimento per l'intero sistema delle autonomie ed in particolare per i comuni, specie quelli di dimensioni minori. Questo si legge nella Relazione sulla gestione finanziaria degli enti locali 2019-2020 a cura della Corte dei Conti.

Si tratta di una presa d'atto decisamente importante ed al contempo uno stimolo a restituire alle province il ruolo di ente a fini generali, che coordina lo sviluppo della comunità territoriale di riferimento, così da garantire per l'intero territorio del Paese che siano gli enti di governo di area vasta, esponenziali delle comunità territoriali, ad essere artefici, per i profili di competenza, dello sviluppo dei territori.

Le funzioni fondamentali di area vasta individuate nel comma 85 della legge 56/14 devono essere riportate in modo organico in capo alle Province nell'ambito del TUEL. Non è però sufficiente consolidare le funzioni fondamentali esistenti, ma si impone, soprattutto per taluni ambiti altrimenti eccessivamente indeterminati, l'esigenza di procedere ad una compiuta individuazione delle specifiche funzioni fondamentali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 117, comma 2, lett. p), della Costituzione.

Questi mutamenti, incertezze, ripensamenti hanno comportato una continua ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma della Provincia di Latina attraverso sostanziali riorganizzazioni, l'ultima delle quali risale allo scorso giugno 2022, e ciò al fine di offrire una struttura agile capace di rispondere ai fabbisogni dei territori che possa poter contare in modo equilibrato su donne e uomini. Infatti dietro ad ogni nuova struttura organizzativa ci sono le persone su cui grava il compito di raccogliere le istanze e formulare risposte.



La vita dell'ente è infatti scandita dal fattore umano in tutte le sue sfaccettature, la cui valorizzazione è oggi più di ieri una leva indispensabile del successo delle politiche messe in campo dall'Ente.

Da tempo la PA prova ad evolversi imitando il privato, puntando sul fattore umano come fattore di crescita e di evoluzione degli schemi produttivi, tuttavia lo iato pandemico ci ha imposto un ripensamento globale dell'organizzazione del lavoro.

La pandemia ci ha rivelato una verità inconfutabile: il nostro sistema è vulnerabile. Ciononostante ci ha anche mostrato che siamo capaci di rispondere adeguatamente perché abbiamo gli strumenti per farlo e, restringendo l'analisi al tema in questione, ci ha anche svelato che per alcune fattispecie di attività (vedi lavori d'ufficio) non è il luogo a definire il lavoro, né la sua qualità, ma la persona.

Ci è stata fornita, quindi, la possibilità di dare una sferzata ad un sistema sociale, economico e burocratico ancora troppo pachidermico fondato su una strutturazione, anche e soprattutto mentale, del lavoro basato sulla presenza, sul controllo piuttosto che sulla responsabilizzazione.

La Provincia di Latina si è confrontata a viso aperto con la pandemia mettendo in campo tutti i presidi per combatterla, ha adottato le misure di smartizzazione del lavoro puntando proprio sull'auto-responsabilizzazione del personale.

Al di là dei diversi tempi e modi di adattamento al cambio epocale nello svolgimento delle prestazioni di lavoro, l'Ente non ha registrato significative criticità anche sul tema delle pari opportunità, tutele di genere e alternanza tempo lavoro-tempo famiglia. Non sono pervenute, infatti, durante il corso dell'anno segnalazioni alla attenzione della CUG né sottoposti al consesso criticità sulle quali intervenire.

Ogni Settore in relazione alla sensibilità dei responsabili ha affrontato le problematiche di genere attraverso approfondimenti individuali ovvero metodologie organizzative di gruppo. Oggi, abbiamo forse la più grande opportunità di definire un cambio di paradigma del nostro sistema tuttavia non è sufficiente ricondurre il tutto alla sola, quanto mai necessaria, digitalizzazione della struttura e del lavoro per entrare nella **"modernità burocratica"** se non si agisce anche sulla sovrastruttura che è definita dalla componente umana.

Infatti, se si continua a portare lo scontro su un piano prettamente ideologico tra "conservatori" e "progressisti" ignorando l'elefante nella stanza, allora il risultato sarà sempre lo stesso: una società (e pertanto una struttura amministrativa) egualmente rigida e goffa.

Cambiando, invece, punto di osservazione è possibile individuare l'elemento all'interno dell'equazione da tenere in conto: la responsabilità soggettiva di ogni dipendente quale forza di cambiamento. Ciò è possibile solo se ogni dipendente è osservato, valutato, considerato nel suo fattore umano all'interno di un contesto che è personale oltreché lavorativo, familiare, sociale. Quanto più il dipendente-persona è tutelato e valorizzato tanto più l'amministrazione può massimizzare i risultati del benessere organizzativo in termini di incremento di produttività, remuneratività, qualità della vita.

È questa l'unica variabile che può determinare il successo o meno della transizione digitale della Pubblica Amministrazione e delle politiche di trasformazione tecnologica che la pa è chiamata ad affrontare. Gli strumenti, i sistemi o le ulteriori soluzioni tecnologiche sono sempre e solo degli utensili a nostra disposizione, siamo noi a decidere se sfruttarli al meglio. Perché in fondo, la PA è come un calabrone, strutturalmente creato per non volare ma, se vuole, potenzialmente, capace di farlo.

In questo contesto, come già posto in evidenza dal precedente Piano di azioni positive 2022-2024 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, 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 che danno vita e sostanza alle azioni della Provincia di Latina.

Il Piano delle Azioni Positive quindi anche per il triennio 2023-2025 è una conferma del cambiamento prospettico che si vuole dare al percorso di trasformazione dell'Ente, mirato ad offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Si ritiene pertanto di confermare e 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 migliorare 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.



4.LINEE GUIDA

In osservanza alle finalità previste dall'art.48 del Dlgs. n.198/2006, le linee guida che muovono il presente Piano 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. Un miglioramento dell'Ente che sappia porre al centro i dipendenti quali protagonisti di una transizione che dovrà essere digitale ed equa.

OBIETTIVO 1	AZIONI
<p>TRASPARENZA E COMUNICAZIONE</p> <p><u>FAVORIRE:</u></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 SPAZI OPPORTUNAMENTE ADEGUATI DEDICATI ALL'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 2	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: CONTRASTO PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI GENERE E 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 COLLEGGI CHE NON HANNO PARTECIPATO ALL'EVENTO FORMATIVO;



OBIETTIVO 3	AZIONI
<p>CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI</p> <p>FAVORIRE 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 4	AZIONI
<p>CONCILIAZIONE DEI TEMPI</p> <p>FAVORIRE: LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO - VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - INDAGINE SUL PERSONALE: - 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 MATURE IN ECCEDEXA 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 ECCEDEXA.</p>

OBIETTIVO 5	AZIONI
<p>PROMOZIONE DELLA SOCIALIZZAZIONE COME LEVA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO</p> <p><u>FAVORIRE</u></p> <p>LA SOCIALIZZAZIONE INTERNA, LA CONOSCENZA DEI CONTESTI FAMILIARI E LA CONDIVISIONE DELLE PROBLEMATICITA' FAMILIARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI LA ROTAZIONE PERIODITA DI TUTTO IL PERSONALE - PROMUOVERE OCCASIONI DI SOCIALIZZAZIONE INTERNA ESTESE AI NUCLEI FAMILIARI (FAMILY DAY) PER UNA MAGGIORE CONDIVISIONE E NEUTRALIZZAZIONE DEI RISCHI DI EMERGENNIZZAZIONE SOCIALE E LAVORATIVA. - PROMOZIONE DI INIZIATIVE SOCIALI FUORI DELL'ORARIO LAVORATIVO (VISITE CULTURALI, CRAL AZIENDALE ECC, BOOKSHARING INTERNO ALL'ENTE) - PROMUOVERE INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELLA FAMIGLIA LE DISABILITA' E SUI TEMI SOCIALI




5. RISULTATI ATTESI

Alla luce di quanto sin qui illustrato, l'amministrazione in attuazione del presente Piano ritiene di poter valorizzare meglio il proprio personale:

- **Garantendo pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale, nell'accesso alla mobilità;**
- **Promuovendo una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze della vita privata;**
- **Promuovendo 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;**
- **Tutelando e riconoscendo come fondamentale il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;**
- **Garantendo un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;**
- **Garantendo 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;**
- **Migliorando la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente;**
- **Ascoltando anche attraverso l'analisi del benessere organizzativo, le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.**

Appare di tutta evidenza, quanto l'Ente debba ancora lavorare per assicurare un accesso paritario ad entrambi i generi, colmando il gap che lo connota da anni. L'auspicio è che la fase di reclutamento appena avviata, possa non solo favorire l'equilibrio di genere ma anche svecchiare l'amministrazione che -a causa di uno stop forzato delle assunzioni- ha scontato il peso di un invecchiamento generalizzato dei dipendenti dell'Ente penalizzante sul piano della innovazione e della competitività, fattori strettamente legati ad un ricambio generazionale indispensabile e necessario ad affrontare i processi di cambiamento in atto. E' chiaro 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.



CONCLUSIONI

Seppur con gradualità l'Ente ha inteso avviare un percorso che per step successivi, costruisca il Piano delle Azioni positive come strumento per programmare e individuare gli obiettivi ed interventi delle politiche pubbliche secondo indicatori che consentano di valutare il diverso impatto e i diversi effetti sulle donne, sugli uomini e sulle persone che si riconoscono in altri generi, prima dell'adozione e dell'inserimento delle proposte e degli obiettivi all'interno dei Documenti di Programmazione, al fine di individuare le azioni e gli indicatori più efficaci per eliminare le disuguaglianze di genere.

L'anno 2022 ci ha visto dedicare attenzione allo svolgimento del lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento nel prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n.198/2006 che impone la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Come già cennato, nel corso dello scorso anno non sono pervenute segnalazioni, né dall'attività di monitoraggio svolta, si sono riscontrate criticità di sorta sul tema. **Il Piano, si conferma quindi, nelle azioni positive che lo caratterizzano, un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.** L'auspicio è che quest'anno si possa avviare la piena programmazione, coinvolgendo di più il personale attraverso azioni interne di sensibilizzazione e pubblicizzazione delle attività del Comitato, della predisposizione di un presidio attivo, di ascolto per prevenire e contrastare ipotesi di rischio. A ciò si unisce la grande aspettativa affidata alla spinta operata dall'Europa la quale attraverso il **Next Generation Ue** ha riportato il tema della parità di genere al centro del dibattito comunitario, riconoscendolo come uno dei pilastri sui quali puntare per il prossimo futuro. Il Piano di ripresa e resilienza infatti prevede fondi e risorse per puntare ad un decisivo riequilibrio di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione.





PROVINCIA DI LATINA
PRESIDENTE COMITATO UNICO DI GARANZIA
Avv. Claudia Di Troia
0773/401216
Via Costa, 1 - Latina 04100

