

ALLEGATO AL DECRETO
PRESIDENZIALE
N. 6 DEL 08.02.2022



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the name of the President of the Comitato Unico di garanzia.

A cura del Presidente del
Comitato Unico di garanzia
Avv. Claudia Troia ed approvato nella Seduta
del CUG del 3 Febbraio 2022

A handwritten signature in black ink, likely the signature of the President of the Comitato Unico di garanzia mentioned in the text above.



Art. 3 Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.



Sommario

1. Equilibri di genere nel contesto pandemico
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
8. Conclusioni

1. EQUILIBRI DI GENERE NEL CONTESTO PANDEMICO

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.

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).

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 fa 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:

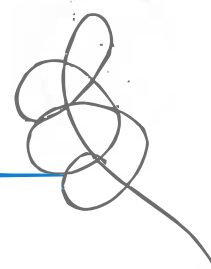
1. pretendere l'**equilibrio di genere** garantito anche sul piano normativo.
2. Istituire un'**Authority** che sorvegli e sanzioni la mancata applicazione di questi principi (equilibrio di genere e *mainstreaming* di genere) e obblighi a valutare ex-ante l'impatto potenziale delle decisioni pubbliche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



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 Consigliera 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")

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, located in the bottom right corner of the page.

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	14	63,63636364	8	36,36363636	22	100
Totale personale	14		8		22	
% sul personale complessivo		6,698564593		3,827751196		10,52632

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	2		17	23	5	47	35,6			13	13	6	34	40,5
Tra 3 e 5 anni	8		29	24	18	79	59,8			7	23	13	43	51,2
Tra 5 e 10 anni	0		0	0	0	0	0			1	0	0	1	1,2
Superiore a 10 anni	0		1	4	1	6	4,5			1	5		6	7,1
Totale	10		47	51	24	132	100	0	0	22	41	21	84	100
Totale %	7,6		35,6	38,6	18,2		100			26,2	48,9	25		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	13.135,06		13.726,07		591,01	4,37
B3	18.219,93		14.440,65		3.779,27	27,97
C	16.663,76		17.622,59		958,83	7,10
D	20.084,40		16.560,64		3.523,76	26,07
D3	17.698,53		22.359,64		4.661,11	34,49
TOTALI	85.801,68		84.709,58		13.513,98	

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Lauree						
Laurea magistrale	5	62,5	3	37,5	8	100
Master di I livello						
Master di II livello	1		1		2	
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5	62,5	3	37,5	8	100
% sul personale complessivo		2,392344498		1,435406699		3,827751

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	58,33333333	15	41,66666667	36	100
Diploma di scuola superiore	67	60,90909091	43	39,09090909	110	100
Laurea	12	60	8	40	20	100
Laurea magistrale	22	62,85714286	13	37,14285714	35	100
Master di I livello	5	62,5	3	37,5	8	100
Master di II livello	1	50	1	50	2	100
Dottorato di ricerca		60,69651741		39,30348259		
Totale personale	122	58,82352941	79	38,00904977	201	100
% sul personale complessivo						

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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Part time verticale		1		1		2	2,127659 574				1		1	1,063829 787
Part time orizzontale										2	3		5	5,319148 936
Personale che fruisce di telelavoro		1	5	1		7	7,446808 511			2		1	3	3,191489 362
Personale che fruisce di orari flessibili														
Personale smart working per emergenza covid		4	21	17	12	54	57,44680 851			8	30	4	42	44,68085 106
Totale		6	26	19	12	63	67,02127 66			12	34	5	51	54,25531 915
Totale %														

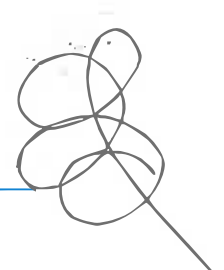


TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	862	60,19553073	570	39,80446927	1432	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	53	40,29126214	123	59,70873786	206	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	57,14285714	3	42,85714286	7	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale	949	57,6899696	696	42,3100304	1645	100
% sul personale complessivo						

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

Class. 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)			48	16	8	72	2,949 6108 15			48	24		72	2,949 6108 15
Aggiornamento professionale	24	43 6	322	13	5	917	37,56 8571 08			204	544	50	798	32,69 1519 87
Competenze manageriali/Relazionali	8	14 6	12			186	7,619 8279 39			92	132	16	240	9,832 0360 51
Tematiche CUG	12	48	24	4		88	3,605 0798 85			16	40	12	68	2,785 7435 48
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	44	67 8	394	14 7	5	126	51,14 1089 72			360	340	78	1178	48,2 5891 028
Totale ore %							100							100

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 è 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 2021-2023 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 2022-2024 della Provincia di Latina vuole rappresentare uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. La Pandemia ha rallentato molto le azioni che a tali fini erano state programmate. Viepiù l'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, immaginate lo scorso anno. Si ritiene 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 mantenere fermi i risultati sinora raggiunti evitando che il peso della pandemia

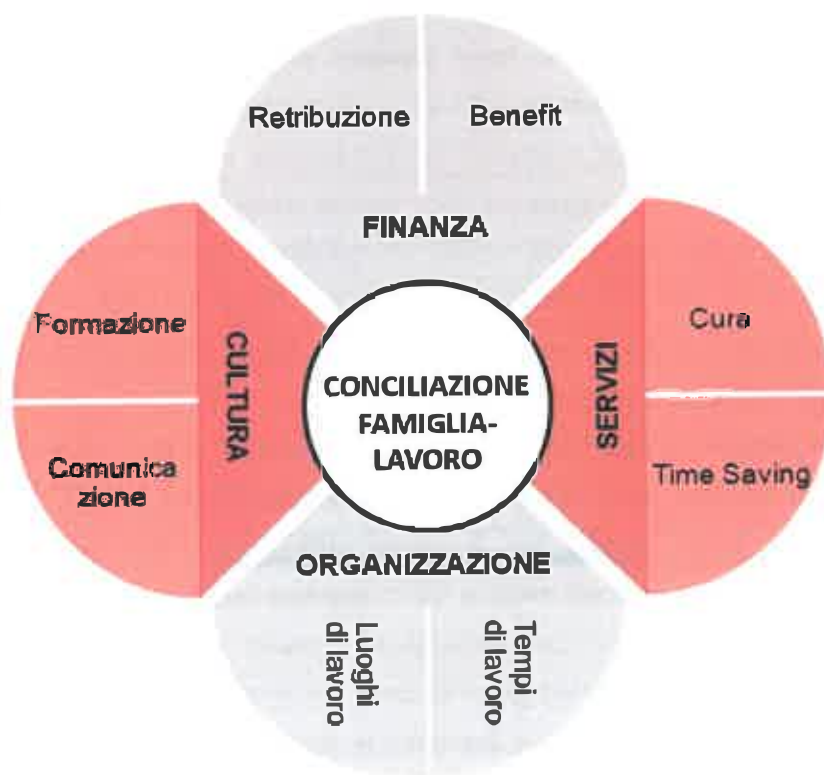
vada a compromettere i faticosi risultati raggiunti riportando improvvidamente in auge un divaric di genere oggi non più giustificabile.

6.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.

Mappa delle leve di conciliazione



OBIETTIVO	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 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;

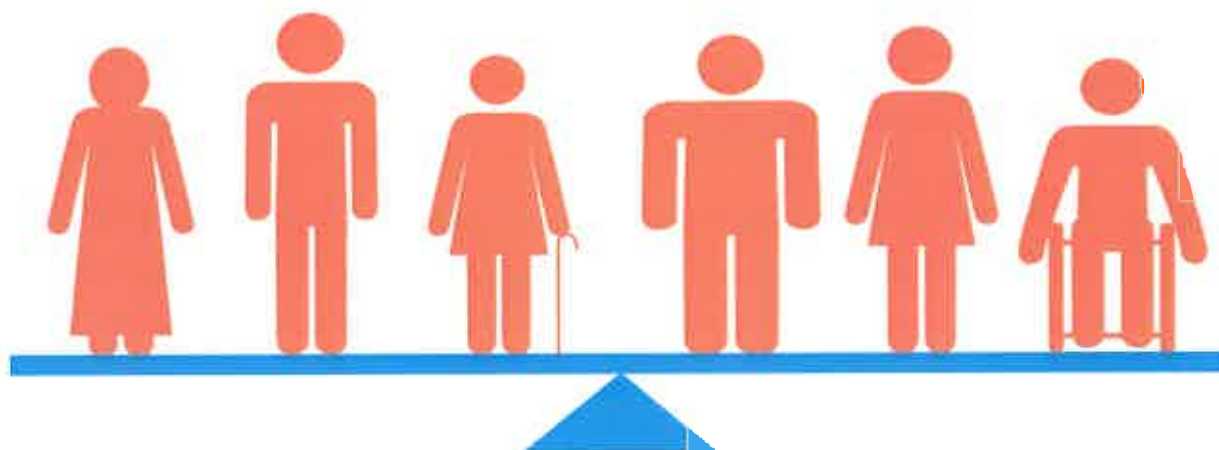
SIAMO ♀
 le parole che
USIAMO ♂
 Quale genere di linguaggio
 per un linguaggio di genere?

OBIETTIVO 2	AZIONI
<p>FORMAZIONE SALUTE E BENESSERE</p> <p>FAVORIRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - LA CONOSCENZA NEGLI ASPETTI CORRELATI NELLA CULTURA DI GENERE, LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE PRESENTI NELL'ENTE. - LA CONOSCENZA NEGLI ASPETTI CORRELATI ALLE MATERIE TRATTATE DAI VARI SETTORI SECONDO LE NECESSITA'. 	<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 COLLEGHI CHE NON HANNO PARTECIPATO ALL'EVENTO FORMATIVO;

OBIETTIVO 3	AZIONI
<p>CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI</p> <p>FAVORIRE</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 OPPORTUNITA 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:</p> <p>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 FLESSIBILITA' 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 ECCEDEXZA 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 ECCEDEXZA.</p>

OBIETTIVO 5	AZIONI
<p>PROMOZIONE DELLA SOCIALIZZAZIONE COME LEVA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO</p> <p>FAVORIRE</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 PERIODICA DI TUTTO IL PERSONALE - PROMUOVERE OCCASIONI DI SOCIALIZZAZIONE INTERNA ESTESE AI NUCLEI FAMILIARI (FAMILY DAY) PER UNA MAGGIORE CONDIVISIONE E NEUTRALIZZAZIONE DEI RISCHI DI EMERGENZA 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



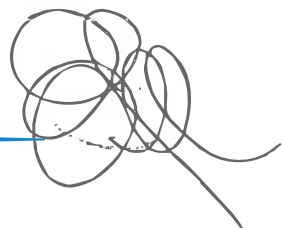
7. RISULTATI ATTESI

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.



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.



Conclusioni

Nel segno della continuità il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle politiche di genere intraprese dalla Provincia di Latina per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni 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, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Seppur con gradualità l'Ente ha inteso avviare un percorso che per step successivi, costruisca un Piano 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.



La Pandemia ancora in fieri, ha frenato la piena realizzazione di quelle azioni da tempo immaginate per il conseguimento degli obiettivi individuati annualmente dei Piani.

Per questa ragione l'intenzione oggi è quella di confermare le azioni già programmate quali indispensabile presidio operativo.

L'anno 2021 ci ha visto dedicare attenzione allo svolgimento del proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n.198/2006 che all'articolo 48, cià per garantire 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.

Nel corso dell'anno non sono pervenute segnalazioni, né l'attività di monitoraggio compatibilmente svolta con la condizione emergenziale, ha evidenziato 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 Nex 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