

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022



Sommario

1. Le azioni positive
2. Il Comitato Unico di Garanzia
3. Il quadro normativo
4. Analisi del contesto
5. Linee guida
6. Risultati attesi

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned at the bottom right of the page.

1. LE AZIONI POSITIVE

I Piani di Azioni Positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000. L'articolo 7 comma 5 del decreto legislativo 196 dispone, infatti, che le **Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.** Le azioni positive contenute nei Piani sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro. Le *affirmative actions*, questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico d'oltreoceano, hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale.

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel **Codice delle Pari Opportunità** (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3). La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione. Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro; devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001). I soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici.

2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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).

Il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato C.U.G., nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011-Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. -emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità -esercita, tra i diversi compiti propositivi, la *“predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...”*.

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti sia della stessa Provincia di Latina.

Per **benessere organizzativo** si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli “attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.” (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un **“clima interno”** sereno e partecipativo.

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 dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la **relazione** con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di **appartenere all'organizzazione**, perché ne **condivide** i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

È per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

3. 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*".

LEGGE 4 novembre 2010, n. 183
Deleghe al Governo in materia
di lavori usuranti, di
riorganizzazione di enti, di
congedi, aspettative e
permessi, di ammortizzatori
sociali, di servizi per l'impiego,
di incentivi all'occupazione, di
apprendistato, di occupazione
femminile, nonché misure
contro il lavoro sommerso e
disposizioni in tema di lavoro
pubblico e di controversie di
lavoro.



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 delle Azioni Positive è preceduto dalla necessaria analisi di contesto del personale dipendente. L'anno 2016 e successivi sono stati caratterizzati dall'attuazione a livello locale della Riforma Istituzionale delineata dalla Legge Nazionale n. 56 del 7 aprile 2014 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", la quale ha ridefinito le competenze delle province apportando novità sostanziali. La Provincia di Latina, a seguito di queste normative, ha approvato un nuovo "Piano di Riassetto organizzativo" con Decreto del Presidente n.20 del 08/03/2018 elaborato tenendo conto del fatto che la Provincia ha attualmente funzioni e organico molto ridotti rispetto alla situazione antecedente alla Legge n. 56/2014.



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")

4. ANALISI DEL CONTESTO – il personale in servizio

Al 1° gennaio 2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, inclusa la Segretaria Generale, è la seguente:

Dipendenti	Segretaria	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	TOTALE
Uomini		2	30	63	40	135
Donne	1	1	16	34	30	82
TOTALE	1	3	46	97	70	217

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Dirigenti	Titolari di PO	TOTALE
Donne	2	10	18
Uomini	2	16	18
TOTALE	3	23	27

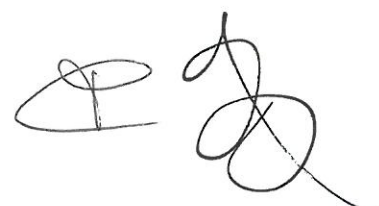
DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E CATEGORIA

Dipendenti Dirigenti	minori di 40 anni	40 - 50 anni	maggiori di 50 anni
Uomini	0	0	2
Donne	0	0	2
Dipendenti Categoria D			
Uomini	2	10	18
Donne	0	7	9
Dipendenti Categoria C			
Uomini	7	29	27
Donne	0	9	25
Dipendenti Categoria B			
Uomini	1	5	34
Donne	0	2	28
TOTALI	10	62	145

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**).



5. 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 2020-2022 sono:

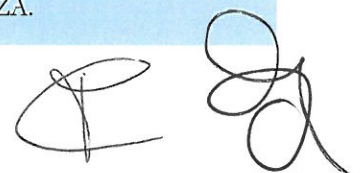
1. La valorizzazione di genere, nell'ambito più generale della cultura di gestione delle risorse umane anche mediante la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
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 RISCOVRO DELL'AVANZAMENTO DELLE AZIONI PREVISTE DA VEICOLARE E PARTECIPARE AL PERSONALE DELL'ENTE;

OBIETTIVO 1	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: 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>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 3	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: <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 MATURE 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>

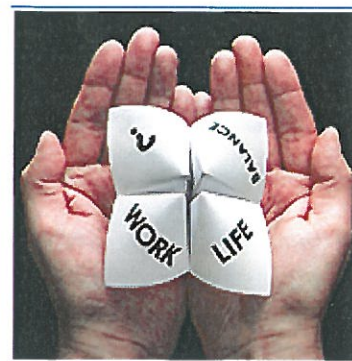


6. RISULTATI ATTESI

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



CARATTERISTICHE GENERALI DEL PRESENTE PIANO

OBIETTIVI: Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale, conseguentemente, individuare le azioni correttive da intraprendere

INTERVENTI: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

SOGETTI COINVOLTI: Responsabili di Settore;

DESTINATARI: tutto il personale.

DURATA DEL PIANO. Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale, Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al CUG della Provincia di Latina nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE: Il Settore Risorse Umane, in collaborazione con il CUG, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nella quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti con pubblicazione sul sito internet della Provincia.

