



Provincia di Latina

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018-2020

PTAP

15/05/2018

Documento approvato dal C.U.G. nella seduta del 15.05.2018

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020

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"*.

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 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.

PIANO AZIONI POSITIVE 2018/2020

ANALISI DEL CONTESTO

Il personale in servizio

Al 1° gennaio 2018 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	40	79	52	173
Donne	1	2	26	56	51	136
TOTALE	1	4	66	135	103	309

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Dirigenti	Titolari di PO	TOTALE
Donne	2	14	16
Uomini	2	18	20
TOTALE	4	32	36

DIPENDENTI SUDDIVSI PER ETA' E CATEGORIA			
Dipendenti	minori di 40 anni	40 - 50 anni	maggiori di 50 anni
Dirigenti			
Uomini	0	0	2
Donne	0	0	2
Dipendenti Categoria D			
Uomini	6	12	22
Donne	1	12	13
Dipendenti Categoria C			
Uomini	16	25	38
Donne	4	20	32
Dipendenti Categoria B			
Uomini	1	9	42
Donne	0	10	41
TOTALI	28	88	192

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO			
Dipendenti Dirigenti	Scuola dell'obbligo	Diploma	Laurea
Uomini			2
Donne			2
Dipendenti Categoria D			
Uomini		16	24
Donne		9	17
Dipendenti Categoria C			
Uomini	7	65	7
Donne	1	47	8
Dipendenti Categoria B			
Uomini	27	25	
Donne	30	21	
TOTALI	65	183	60

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 (vedi Cat. C e Cat. D) mentre la distribuzione è pressoché identica per la Categoria B .
- La categoria economica più diffusa è la C della quale fanno parte 79 uomini e 56 donne.
- Le posizioni dirigenziali ad oggi sono state ridotte a 4, suddivise equamente tra uomini e donne.
- Ad oggi sono state attribuite n.32 incarichi di responsabilità come Posizione Organizzativa, 14 a titolarità femminile e 18 maschile.
- Analizzando la suddivisione dei dipendenti per età e categoria notiamo che la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella > di anni 50: 42 unità maschili e 41 femminili per un totale di 83 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 183 unità, con un'incidenza maggiore nella categoria C, nello specifico n. 65 uomini e 47 donne; il numero dei laureati è pari a 60 dipendenti con un'incidenza maggiore nella Categoria D rappresentato da 24 uomini e 17 donne.

In osservanza delle finalità previste dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, le linee guida delle attività e della mission del Piano Triennale 2018-2020 della Provincia di Latina 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	AZIONI
<p>1) 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 UNA CASELLA MAIL DEL CUG PER DI ASCOLTO DEI DIPENDENTI; - 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 PAT;
<p>2) 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> - PERCORSI FORMATIVI PER LO SVILUPPO DI COMPETENZE DI GESTIONE DEL PERSONALE IN OTTICA DI GENERE - IN PARTICOLARE, SI PREVEDONO: <ul style="list-style-type: none"> • INCONTRI DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE SU: PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO, NONCHÉ BENESSERE ORGANIZZATIVO E PREVENZIONE DELLO STRESS; - FORMAZIONE SPECIFICA PREVIA RILEVAZIONE DELLE NECESSITÀ 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 APPROFONDITA SECONDO LE

<p>TRATTATE DAI VARI SETTORI SECONDO LE NECESSITA'.</p>	<p>INDICAZIONI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO EMANATE DALL'INAIL;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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;
<p>3) CONCILIAZIONE DEI TEMPI</p> <p><u>FAVORIRE:</u></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 ECCEDEZZA 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 ECCEDEZZA.</p> <p><u>BILANCIO SOCIALE:</u></p> <p>STRUMENTO DI RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI CHE UN'ORGANIZZAZIONE INTRAPRENDE NEGLI AMBITI SOCIALE, ETICO E AMBIENTALE.</p> <p>RICHIESTA DI ATTIVAZIONE DEL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE "FAMILY AUDIT" ALLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO, IN QUALITÀ DI ENTE CERTIFICATORE E PROPRIETARIO DEL MARCHIO,</p>
<p>4) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI</p> <p><u>FAVORIRE</u></p> <p><i>L'EMERSIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E CONTRASTARNE LE CAUSE CHE LE DETERMINANO</i></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.

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.

SOGGETTI COINVOLTI: Responsabili di Settore;

DESTINATARI: tutto il personale.

DURATA DEL PIANO. PUBBLICAZIONE: 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.