

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2020/2022

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive, di seguito PAP, costituisce per le pubbliche amministrazioni un obbligo di legge direttamente discendente dall'art.48 D.Lgs.198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 L.28.11.2005 n.246".

La Provincia, in attuazione di una strategia generale volta alla affermazione dei principi di non discriminazione, già a partire dal primo PAP 2011/2013, ha programmato e realizzato numerosi interventi ed iniziative, che nel triennio 2020/2022 intende consolidare e/o incrementare.

La logica sottesa alla redazione del documento vede in posizione centrale nella organizzazione dell'ente la persona, ancora prima del dipendente, con le sue peculiarità e le sue esigenze, che anche nell'ambiente lavorativo devono essere considerate in vista del loro soddisfacimento.

ANALISI PERSONALE PROVINCIALE

Nelle tabelle allegate si riporta l'analisi di genere del personale dipendente alla data del 31 dicembre 2019.

L'analisi è condotta per genere, per categoria, per funzione di responsabilità, per settore, per utilizzo del part-time, per invecchiamento, per congedi per maternità e paternità, per utilizzo permessi ex lege 104.

Dai dati esposti si conferma in linea di massima la tendenza già emersa negli anni precedenti ed, in particolare:

- una presenza maschile e femminile complessivamente equilibrata (maschi 53,68% e femmine 46,32%);
- in relazione al comparto, una presenza femminile prevalente nelle categorie più elevate (C e D);

- in relazione alle posizioni apicali (dirigenti e posizioni organizzative), il permanere di una ampia prevalenza del genere maschile (di 6 dirigenti e Segretario generale uno solo donna);
- utilizzo dell'istituto del part time da una percentuale piuttosto elevata di dipendenti (20,35%), e tra questi 91,38% sono donne;
- in alcuni settori a prevalenza femminile la percentuale di part-time raggiunge addirittura il 50% del totale;
- il 75% dei dipendenti si colloca nella fascia di età superiore ai 45 anni;
- l'età media dell'ente nel 2019 è di 51,06 anni;
- Il 75% dei dipendenti, che ha fruito di istituti a tutela e sostegno della maternità/paternità e permessi ex L. 104/92 (pari a circa il 18% sul totale), sono donne;
- alla formazione partecipano in modo equilibrato entrambi i generi.

AREE DI INTERVENTO

Oltre a rappresentare un preciso obbligo di legge, il PAP per la Provincia vuole essere soprattutto una opportunità e una occasione per riflettere e approfondire le presenti tematiche e perseguire le finalità espresse in premessa; in tale prospettiva e visione il documento deve essere strutturato e considerato quale **strumento di miglioramento del benessere aziendale**.

Per dare continuità alla impostazione seguita negli anni precedenti in quanto risultata efficace anche ai fini espositivi/illustrativi, si conferma la scelta di accorpate le azioni di miglioramento/interventi operativi in AREE diverse in base alle finalità dalle medesime prevalentemente perseguite.

Le aree individuate sono quattro e precisamente:

- **1 -Area informazione-formazione-aggiornamento** con la finalità di promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando alla creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti;
- **2 - Area conciliazione tempi di vita e di lavoro** con la finalità di promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro nonché di

creare un legame tra attività di lavoro e attività privata/sociale in vista di una proficua interazione tra i due spazi;

3 - **Area benessere organizzativo, salute e sicurezza** con la finalità di tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, mobbing, bossing, straining, conflitti e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali

4 - **Area istituzioni** con la finalità di promuovere e sviluppare azioni virtuose di collaborazione tra i vari soggetti coinvolti nella trattazione, promozione e sviluppo delle presenti tematiche in modo da ampliare gli effetti delle azioni se poste in essere in modo sinergico.

Il PAP 2020-2022 si caratterizza per una particolare attenzione rivolta:

- - al supporto attivo ai dipendenti per favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro (con l'implementazione dello smart working destinato a diventare uno strumento ordinario di organizzazione al di là della situazione di emergenza sanitaria che sta vivendo tutto il paese e che nel 2020 ha determinato come necessità l'applicazione dello smart working semplificato in forma massiva);
- - alla salute dei lavoratori e dei loro familiari (attuazione buone prassi nell'ambito del progetto WHP);
- - alla creazione di una rete territoriale di CUG a supporto dei comuni di piccola dimensione per la condivisione di buone prassi e la realizzazione di sinergie volte all'attuazione di nuove e/o rinnovate iniziative, come ad esempio lo sportello d'ascolto territoriale.

Al fine di una esposizione chiara e per facilitare la lettura, è stata predisposta la seguente tabella che individua per ogni azione gli attori coinvolti, la tempistica prevista e l'eventuale costo.

AREA 1 – INFORMAZIONE FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO				
	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
1	MODULI FORMATIVI/INFORMATIVI SPECIFICI PARI OPPORTUNITA', PICCOLE GUIDE DIRITTI E DOVERI	SETTORE RISORSE UMANE	2020-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE
2	PARTECIPAZIONE INIZIATIVE RIVOLTE ALLE DONNE ORGANIZZATE SUL TERRITORIO	SETTORE RISORSE UMANE CONSIGLIERA DI PARITA' - CUG	2020-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE E/O CUG

				E/OCONSIGLIERA
3	FORMAZIONE/ AFFIANCAMENTO DIPENDENTI IN RIENTRO LUNGA ASSENZA	SETTORE RISORSE UMANE	2020-2022	SENZA ONERI
4	DIFFUSIONE INFORMAZIONI TRAMITE INTERNET, INTRANET CASELLA POSTA, SMS	SETTORE RISORSE UMANE – CED	2020-2022	SENZA ONERI
5	NEWSLETTER CUG , IMPLEMENTAZIONE PORTALE SEZIONE CUG E PAP, BACHECA INFORMATIVA	CED - CUG	2020-2022	SENZA ONERI
6	SPAZIO INTRANET/RETE DI AUTOFORMAZIONE (LEGGI, MATERIALE CORSI, LINK ABBONAMENTI RIVISTE SPECIALIZZATE,...)	SETTORE RISORSE UMANE, TUTTI I SETTORI, CED	2020-2022	SENZA ONERI
7	FORMAZIONE SPECIFICA COMPONENTI CUG, ESTESA ANCHE AI COMUNI	SETTORE RISORSE UMANE – CUG - CONSIGLIERA DI PARITA'	2020-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE E/O CUG E/O CONSIGLIERA
8	PERCORSI FORMATIVI IN MATERIA DI SOFT SKILLS	SETTORE RISORSE UMANE	2021-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE

AREA 2 – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
1	IMPLEMENTAZIONE-SMART WORKING	SETTORE RISORSE UMANE – TUTTI SETTORI	TRIENNIO	SENZA ONERI
2	SPERIMENTAZIONE ORARI PERSONALIZZATI	SETTORE RISORSE UMANE – TUTTI SETTORI	2020-2022	SENZA ONERI
3	INIZIATIVE DI SCAMBIO, CONDIVISIONE; MESSA IN COMUNE (ES.LIBRI, INFORMAZIONI)	SETTORE RISORSE UMANE,	2020-2022	SENZA ONERI
4	CONVENZIONI NEGOZI, UFFICI, ASSOCIAZIONI	SETTORE RISORSE UMANE	TRIENNIO	SENZA ONERI

AREA 3 – BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE E SICUREZZA

	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
1	CORSI FORMAZIONE, CONVEGNI, INCONTRI IN TEMA DI STRESS LAVORO-CORRELATO,MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO	SETTORE RISORSE UMANE –SPP	2020-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE SPP
2	ATTIVAZIONE SPORTELLO ASCOLTO TERRITORIALE	SETTORE RISORSE UMANE, –SPP – CUG – COMUNI TERRITORIO	2020-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO CUG,SPP
3	SENSIBILIZZAZIONE SALUTE E STILI DI VITA (WHP)	SETTORE RISORSE UMANE -SPP	2020-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA SICUREZZA
4	INCENTIVAZIONE ALLA ATTIVITA' FISICA (CORSI PRESSO PALESTRE O SPAZIO INTERNO (PILATES, AUTODIFESA, POSTURA, YOGA)	SETTORE RISORSE UMANE - SPP	TRIENNIO	SENZA ONERI
5	TEST SIEROLOGICI PER RICERCA ANTICORPI COVID 19	SETTORE RISORSE UMANE - SPP	2020-2022	FINANZIATO A CARICO CAPITOLO SORVEGLIANZA SANITARIA E WHP
6	CONTROLLO PARAMETRI SANITARI PRESSO UFFICIO – CONVENZIONE ASSOCIAZIONI SANITARIE VOLONTARIE (PRESSIONE ARTERIOSA, GLICEMIA)	SETTORE RISORSE UMANE - SPP	2020-2022	SENZA ONERI
7	SCREENING ONCOLOGICI	SETTORE RISORSE UMANE - SPP	2020-2022	FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO CUG,SPP,WHP

AREA 4 – ISTITUZIONI

	AZIONE	ATTORI	TEMPI	COSTI
1	CREAZIONE RETE TERRITORIALE CUG	SETTORE RISORSE UMANE – CUG - CONSIGLERA DI PARITA'	2020-2022	SENZA ONERI
2	ATTIVAZIONE FORUM/TAVOLO TERRITORIALE	SETTORE RISORSE UMANE – CUG - CONSIGLERA DI PARITA'	2020-2022	SENZA ONERI
3	SUPPORTO AI COMUNI NELLE AZIONI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	SETTORE RISORSE UMANE – CUG - CONSIGLERA DI PARITA'	2020-2022	SENZA ONERI
4	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO FUNZIONAMENTO CUG E DISCIPLINA INERENTE ALLE MODALITA' DI CONSULTAZIONE	SETTORE RISORSE UMANE – CUG	2020-2022	SENZA ONERI

DURATA

Il presente piano ha durata triennale, dal 2020 al 2022.

Durante tale periodo e con cadenza annuale sarà monitorato lo stato di attuazione del piano e sarà redatto apposito report.

Saranno, inoltre, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e proposte di soluzione ai problemi incontrati nella attuazione dello strumento di programmazione.

I tempi potranno subire modifiche/adequamenti per esigenze organizzative e, comunque, le azioni dovranno essere realizzate, salvo modifiche definite in vigore del piano, entro il 31/12/2022.

Per le iniziative onerose, la realizzazione è condizionata alla disponibilità di risorse finanziarie nel bilancio dell'Ente.