

PIANO delle AZIONI POSITIVE

per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra
donne e uomini

per il triennio

2023-2025

AGGIORNAMENTO

Anno 2023

INDICE

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

ANALISI DI CONTESTO DELLA PROVINCIA DI TERAMO

PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2025

LE AZIONI PROPOSTE: OBIETTIVI

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

CRONOPROGRAMMA DI ATTUAZIONE

DURATA

CONCLUSIONI

FONTI NORMATIVE

- Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.
- Legge n. 125 del 10/04/1991 *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*
- Legge n. 53 del 08/03/2000 *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*
- D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*
- D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 *“Codice delle pari opportunità”*
- Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*
- D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*
- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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”*
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*
- Legge n. 124 del 7/8/2015 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva n. 2 /2019 *“ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*

PREMESSA

Il presente documento costituisce la versione aggiornata del Piano di Azioni Positive approvato con deliberazione del Presidente della Provincia di Teramo n. 80 del 05/05/2022e si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Teramo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni

distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive 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 uomini e donne. 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L'assicurazione della parità e delle pari opportunità, secondo le linee guida della Direttiva 2/2019 ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del dlgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

La parità, va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo la valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31.12.2022 a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di dipendenti uomini e donne:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2022 a tempo determinato ed indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di dipendenti uomini e dipendenti donne:

DIPENDENTI TOTALE N. 122

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: N. 118

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO: N. 4 di cui n. 1 DIRIGENTE ex art. 110 TUEL

Schemi monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

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
CATEGORIA A					1					
CATEGORIA B			5	12	12			1	5	5
CATEGORIA B3			1	2	6			1		
CATEGORIA C			9	4	4			1	10	4
CATEGORIA C T.D.				1				1		
CATEGORIA D			6	5	5			5	8	3
CATEGORIA D T.D.								1		
DIRIGENTI T.I. e SEGRETARIO GENERALE				2					1	
DIRIGENTE T.D.			1							
Totale personale			22	26	28			10	24	12
% sul personale complessivo			18,03	21,31	22,95			8,20	19,67	9,84

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% (1)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% (1)
Inferiore a 3 anni			2	1		3	2,54			4			4	3,39
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			19	23	28	70	59,32			6	23	12	41	34,74
Totale			21	24	28	73	61,86			10	23	12	45	38,13
Totale %			17,80	20,34	23,72	61,86				8,47	19,49	10,17	38,13	

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

UOMINI	DONNE														
	Classi età	<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	%
Permanenza nel profilo e livello															
CATEGORIA A Superiore a 10 anni					1	1	0,85								
CATEGORIA B Superiore a 10 anni			5	12	12	29	24,57			1	5	5	11	9,32	
CATEGORIA B3 Superiore a 10 anni			1	2	6	9	7,63			1			1	0,85	
CATEGORIA C Superiore a 10 anni			9	4	4	17	14,41			1	10	4	15	12,71	
CATEGORIA C TD Inferiore a 3 anni				1		1	0,85			1			1	0,85	
CATEGORIA D Inferiore a 3 anni			2			2	1,70			2			2	1,70	
CATEGORIA D Superiore a 10 anni			4	5	5	14	11,86			3	8	3	14	11,86	
CATEGORIA D (TD) Inferiore a 3 anni										1			1	0,85	
Totale			21	24	28	73	61,86			10	23	12	45	38,13	
Totale %			17,80	20,34	23,72	61,86				8,47	19,49	10,17	38,13		

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali, oltre la peculiare riforma delle Province dettata dalla legge 56/2014, meglio nota come Legge Del Rio, ha determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per il/le dipendenti.

Nel 2020 si è portato a conclusione il primo step triennale (2018-2020) delle progressioni economiche orizzontali e nel contratto decentrato 2021 è stata prevista una ulteriore somma da destinare a tale istituto.

Il rinnovo del CCNL Comparto Enti Locali 2019/2021 prevede una nuova disciplina per le progressioni economiche in continuità con quella precedente.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne (si ricorda che la pensione di vecchiaia ordinaria prevede un requisito anagrafico minimo pari a 67 anni, mentre la anticipata ordinaria prevede un requisito contributivo minimo di 42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne, più 3 mesi di finestra), ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo

del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Il Governo con la Legge di bilancio 2019 ha approvato la cosiddetta "quota 100" e trattasi di una misura sperimentale volta a contrastare gli effetti della Riforma delle Pensioni 2011 del Governo Monti (Riforma Fornero). La Quota 100 consente l'uscita anticipata dal mondo del lavoro per tutti coloro che vantano al 31/12/2021 almeno 38 anni di contributi con un'età anagrafica minima di 62 anni. Il pensionamento potrà avvenire anche dopo il 31.12.2021. Il tutto, senza penalizzazioni sull'assegno (se non quella dovuta al minore montante contributivo).

Nel 2022 è terminato il triennio di sperimentazione per la pensione quota 100 e la legge di Bilancio 2022 ha introdotto un nuovo trattamento, andando a modificare la precedente disciplina. Si tratta della pensione quota 102.

Anche quota 102, come quota 100, consiste in una pensione anticipata con requisiti in deroga rispetto alla pensione anticipata ordinaria della legge Fornero. Infatti, è liquidata con requisiti contributivi più leggeri, pari a 38 anni di accrediti, da raggiungersi entro il 31 dicembre 2022 unitamente al requisito anagrafico, pari a 64 anni di età.

Nel 2022 n. 5 dipendenti hanno beneficiato della "quota 100" e n. 1 dipendente ha richiesto il pensionamento con "quota 102" con decorrenza dal 2023.

Le ulteriori recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore delle disposizioni sull'anticorruzione e sulla privacy, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale 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.

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", promuove l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali, ciò richiederà per la nostra organizzazione un impegno notevole per adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2025

Tutti gli organismi dedicati alle politiche di genere, presenti all'interno dell'Ente, (Consigliera di parità e Commissione Provinciale per le pari opportunità) sono coinvolti a diverso livello ed ognuno per i propri compiti istituzionali alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento della disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.

La tutela delle differenze è inoltre anche un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Per tali motivazioni sono stati individuati alcuni macro-obiettivi da realizzare nel triennio 2022-2025 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per Obiettivi come di seguito indicato:

~ **Obiettivo 1: Conciliazione tempi-lavoro – famiglia**

AZIONE 1: sperimentazione di forme di flessibilità oraria per tutti i dipendenti

AZIONE 2: Disciplina del part time e dei congedi

AZIONE 3: Telelavoro e lavoro smart

AZIONE 4: Lavoro agile

~ **Obiettivo 2: Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere**

AZIONE 5. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

~ **Obiettivo 3: Promozione benessere organizzativo**

AZIONE 6: indagine sul benessere organizzativo

AZIONE 7 : studio dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo

AZIONE 8: Indagine sulla crescita professionale dei dipendenti

~ **Obiettivo 4: Formazione e riqualificazione professionale**

AZIONE 9: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/assettativa

AZIONE 10: corso di formazione di primo ingresso

~ **Obiettivo 5: Organizzazione e lavoro**

AZIONE 11: Formazione specifica in materia di prevenzione di molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo

AZIONE 12: Competenze professionali e sviluppo delle potenzialità individuali

~ **Obiettivo 6: CUG-Trasparenza e Comunicazione**

AZIONE 13: Bacheca virtuale sulla INTRANET dedicata agli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro messi a disposizione dall'ente per le/i dipendenti

AZIONE 14: Bacheca virtuale sulla INTRANET dedicata ai risultati delle indagini conoscitive in materia di benessere lavorativo, stress lavoro correlato svolte all'interno dell'ente

AZIONE 15: Formalizzazione procedure di lavoro dei servizi e condivisione con i colleghi

AZIONE 16: Formazione e aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento dello stesso.

LE AZIONI POSITIVE PROPOSTE DAL PIANO

Le azioni indicate vengono proposte nell'ottica di continuare quanto già realizzato dal precedente Piano e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.

1- Obiettivo 1: Conciliazione tempi-lavoro – famiglia

Finalità; Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare del/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita

AZIONE 1: sperimentazione di forme di flessibilità oraria per tutti i dipendenti

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Finalità: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Si prevede di sperimentare nuove procedure relative all'orario di lavoro di cui sarà data informativa ai rappresentanti delle RSU e delle organizzazioni sindacali.

Descrizione dell'intervento: Considerato l'innalzamento dell'età media dei dipendenti dell'ente, l'allungamento dei tempi di pensionamento con conseguente aumento dei dipendenti che per particolari situazioni personali, sociali e familiari (D. Lgs. 151/2001, L. 104/92, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare o per altre esigenze), richiede variazioni nell'orario di lavoro allo scopo di conciliare i tempi di vita e di lavoro, si prevede di sperimentare ulteriori forme di flessibilità oraria a compensazione per tutti i dipendenti che garantiscano una maggior possibilità di organizzazione personale pur rispettando le esigenze organizzative di presenza in servizio.

AZIONE 2: Disciplina del part time e dei congedi

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Obiettivo: Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Descrizione dell'intervento:

Il Comitato intende sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in

particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.

AZIONE 3: Telelavoro e lavoro smart

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'ente

Finalità: Sperimentare ed implementare forme di telelavoro anche come strumento di conciliazione dei tempi vita/lavoro.

La recente emergenza epidemiologica da Covid-19 e l'emanazione dei diversi DPCM., intervenuti in merito, ha consentito a questo Ente di sperimentare, per la prima volta, ed attivare il lavoro agile. Tale esperienza ha dimostrato come l'Ente abbia saputo mettere in campo una risposta di conciliazione tra vita e lavoro adeguata al periodo dell'emergenza con buoni risultati.

In particolare l'intenzione del CUG, della RSU aziendale e dell'intero Ente è stata quella di consentire a tutti i lavoratori di avere le stesse opportunità lavorative e, pertanto, grazie alla collaborazione di tutti i settori dell'Ente ognuno per quanto di competenza, in tempi brevissimi sono stati messi tutti nelle condizioni di poter lavorare da remoto.

L'iniziale lockdown totale e la successiva alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza, pertanto, ha contribuito ad agevolare le esigenze personali e familiari che normalmente sottendono ad una richiesta di riduzione di orario.

Alla luce di quanto sopra nel triennio in questione si cercherà di attivare tutte le forme possibili di lavoro flessibili al fine di migliorare il livello qualitativo dei servizi resi ai cittadini dalla pubblica amministrazione, a patto che sia inserito in un nuovo contesto organizzativo e culturale, che sappia sostituire alla cultura delle procedure formali e del tempo trascorso in ufficio la cultura della responsabilità e del risultato

Occorre scommettere sulle persone più che sui poteri delle nuove tecnologie, le quali sono un mezzo da usare non un fine da perseguire

Descrizione dell'intervento: predisposizione di tutte le misure necessarie nell'ente per l'attivazione anche in forma temporanea di misure atte a favorire le esigenze di conciliazione vita/lavoro del dipendente o verticale in alcuni giorni della settimana, al fine di avviare una prima sperimentazione non legata a fattori esterni (pandemia).

AZIONE 4: Lavoro agile

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Finalità: Sperimentazione di forme di lavoro agili (che affianchino il telelavoro ed il delocalizzato) ai sensi e per gli effetti degli articoli 18-24 della Legge n. 81 del 13/06/2017 che disciplinano le misure volte a favorire l'articolazione flessibile (Lavoro agile) nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Fissare gli obiettivi per l'attuazione del lavoro agile, con lo scopo di raggiungere almeno il 15% del personale coinvolto entro tre anni con l'adozione delle seguenti misure:

- attivare il lavoro agile o smart working anche al fine di favorire la conciliazione vita lavoro;
- garantire che i dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non subiscano penalizzazioni economiche e di progressione di carriera;
- valorizzare il personale e le risorse strumentali disponibili per migliorare produttività ed efficienza;
- responsabilizzare la dirigenza anche rafforzando i sistemi di misurazione e valutazione delle performance.

2- Obiettivo 2 : Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

Finalità : promuovere la cultura di genere attraverso la promozione di iniziative sui temi delle pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

AZIONE 5: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Destinatari: candidati dei concorsi per nuove assunzioni, dipendenti interni

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Finalità: accesso al lavoro /assunzioni/permanenza/ garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza.

- prevedere la composizione delle commissioni concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;
- elaborare progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (bilancio competenze e conoscenza delle potenzialità professionali).
- elaborare progetti per il sostegno alla motivazione del personale con disabilità.

3- Obiettivo 3 : Promozione benessere organizzativo

Finalità : capacità di un'organizzazione di crescere e di svilupparsi, promuovendo un adeguato grado di benessere psico-fisico dei dipendenti ed aumentando costruttivamente la convivenza sociale con chi vi lavora”.

AZIONE 6: indagine sul benessere organizzativo .

Destinatari: tutti i dipendenti

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Descrizione: Nel corso dell'anno 2022 si è provveduto all'elaborazione statistica e analisi critica dei risultati del questionario anonimo e impersonale, proposto al personale nell'anno 2021, Il questionario, ripreso dalle linee ANAC è mirato ad acquisire dati in merito alla reale percezione dei dipendenti sulle condizioni lavorative al fine di evidenziare e monitorare le eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo.

Al questionario hanno risposto 37 dipendenti di cui 12 hanno rimesso l'elaborato completamente in bianco mentre i questionari compilati sono stati 25 (circa il 20% del personale) Per l'anno 2023, ci si pone come obiettivi sia riproporre il questionario , sia invitare l'Ente all'attuazione e promozione di iniziative tese ad eliminare e/o a ridurre alcune criticità emerse

AZIONE 7 : studio dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo

Destinatari: tutti i dipendenti

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Descrizione: I risultati dell' indagine verranno approfonditi in appositi incontri organizzati nell'ambito di una giornata di informazione e formazione rivolta a tutti i dipendenti.

AZIONE 8: Indagine sulla crescita professionale dei dipendenti

Destinatari: tutti i dipendenti

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Descrizione: Monitoraggio in un arco temporale di massimo 40 anni, attraverso l'acquisizione di dati anonimi,, delle opportunità di carriera orizzontale e/o verticale avute dalle/dai dipendenti.

4- Obiettivo 4 : Formazione e qualificazione professionale

Finalità:Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

AZIONE 9: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/aspettativa

Destinatari: dipendenti al rientro dal congedo per maternità/aspettativa

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Finalità: Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze.

Descrizione dell'intervento: Programmare momenti di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui la/il lavoratrice/lavoratore è inserita/o e/o da posizioni appositamente individuate.

AZIONE 10: corso di formazione di primo ingresso e/o per dipendenti interessati da mobilità

Destinatari: Neo dipendenti entrati in organico tramite assunzione o mobilità sia interna che

esterna

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Finalità: Facilitare l'inserimento del personale nei Settori/Servizi

Descrizione dell'intervento: Fornire un primo step di formazione dando indicazioni di base sulla struttura, sul contesto, sulla normativa e sulle procedure interne.

5- Obiettivo 5: Organizzazione e lavoro

Finalità: promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa:

AZIONE 11: Formazione specifica in materia di prevenzione di mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente per la formazione del personale

Finalità: L'azione è volta a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza.

Descrizione dell'intervento. La violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo e rappresenta una grave fonte di deterioramento della salute e del benessere del lavoratore. Di norma, le forme di violenza psicologica quali abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni indesiderate, sono più frequenti rispetto a quelli di violenza fisica. Inoltre, si è rilevato che alcuni settori - come la Pubblica Amministrazione - sono a più alto rischio di altri e, pertanto, è opportuno prevedere interventi settoriali che tengano conto della grande forza lavoro femminile.

Un ruolo fondamentale nell'Amministrazione è svolto dalla formazione dei dirigenti, dei funzionari e dei dipendenti. Essa non può riferirsi solo all'aggiornamento delle conoscenze di norme o prassi, ma deve investire, oggi più che mai, il modo in cui si lavora, favorendo il lavoro di gruppo.

Per tali motivi, l'azione mira ad individuare strategie di prevenzione attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici per contrastare la violenza sul posto di lavoro e il fenomeno specifico del mobbing, e dello straining, trattati nei loro diversi profili, giuridici e psicologici.

I corsi saranno diretti ad infondere un concetto di lavoro innovativo, svolto con la partecipazione dei dipendenti nei processi decisionali e non più con l'emarginazione dai processi produttivi significativi che generano un lassismo forzato e frustrazioni.

L'azione ha l'obiettivo di anticipare l'insorgere del problema migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale, al fine di creare un ambiente di lavoro disteso, sgombrato da tensioni e conflitti e dalle patologie, anche gravi, che l'exasperazione di contrasti personali e di gruppo può generare.

AZIONE 12: Competenze professionali e sviluppo delle potenzialità individuali

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Finalità: L'azione è volta a mantenere e rafforzare il principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale, affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti in materia, in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.

Descrizione dell'intervento: estendere a tutto il personale avente i necessari requisiti, la possibilità di essere compresi nell'Albo dei Formatori al quale attingere per le aree di competenza, sia all'interno che all'esterno, tramite affidamento di incarichi extralavorativi assegnati per le docenze a Corsi di aggiornamento riservati al personale degli Enti Locali.

6- Obiettivo 6: CUG-Trasparenza e Comunicazione

Finalità: favorire il potenziamento del ruolo e dell'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) attraverso la formazione e l'aggiornamento dei componenti, garantire l'informazione e la trasparenza dell'azione dello stesso, migliorando anche il benessere lavorativo.

AZIONE 13: Bachecca virtuale sulla INTRANET dedicata agli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro messi a disposizione dall'ente per le/i dipendenti

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Obiettivo: L'azione è volta a garantire l'accesso alle informazioni e la trasparenza degli iter di approvazione.

Descrizione dell'intervento. Creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare materiale informativo che riassume in modo organico e facilmente consultabile gli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro disponibili per i dipendenti, tenuto in costante aggiornamento e completo dei dati sugli eventuali posti disponibili, procedura per la richiesta e relativi moduli.

AZIONE 14: Bacheca virtuale sulla INTRANET dedicata ai risultati delle indagini conoscitive in materia di benessere lavorativo, stress lavoro correlato svolte all'interno dell'ente

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Obiettivo: L'azione è volta a garantire l'accesso alle informazioni e la partecipazione dei dipendenti

Descrizione dell'intervento. Creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare l'analisi dei risultati delle indagini conoscitive riguardanti sicurezza e benessere dei dipendenti dell'ente, le azioni messe in atto dall'amministrazione e gli esiti attesi.

AZIONE 16: Formalizzazione procedure di lavoro dei servizi e condivisione con i colleghi

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Obiettivo: L'azione è volta a favorire l'organizzazione, la trasparenza e la conoscenza intersettoriale del funzionamento dell'ente anche finalizzato a percorsi intersettoriali di maggior cooperazione.

Descrizione dell'intervento. Analisi e definizione, ed eventuale revisione, delle procedure di lavoro dei servizi anche alla luce degli aggiornamenti normativi delle P.A. Formalizzazione delle procedure di lavoro dei diversi servizi e pubblicazione delle stesse sulla intranet provinciale

AZIONE 15: Formazione e aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento dello stesso.

Destinatari: tutto il personale

Finanziamento: Risorse dell'Ente

Obiettivo: L'azione è volta a favorire maggiore preparazione del personale sulla conoscenza e l'applicazione delle ambiti di competenza del CUG

Descrizione dell'intervento. Analisi e definizione, della normativa sulle pari opportunità; ruolo del Comitato Unico di Garanzia.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE.

Le attività del presente Piano Triennale di Azioni Positive saranno attuate dal Comitato Unico di Garanzia e periodicamente si provvederà a monitorarle attraverso incontri specifici, anche in collaborazione con il personale, i Dirigenti, la RSU e la Consiglieria di Parità della Provincia di Teramo.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024)

CONCLUSIONI

Il Piano proposto si dovrà avvalere dello sforzo congiunto dell'Ufficio Pari Opportunità, della Consiglieria Provinciale di Parità, del Servizio Risorse Umane, nonché dell'apporto di professionalità e competenze interne all'Ente di varia natura e contenuto laddove dovessero prospettarsi in termini di impiego utile e necessario per la realizzazione dei progetti programmati.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad

un adeguato aggiornamento.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete Intranet.