



**Provincia di Perugia**

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023**

### **Monitoraggio 2020 e aggiornamento**

#### **Fonti normative**

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "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 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (artt. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni.

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Direttiva 23 maggio 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 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (artt. 21-23) , "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".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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".

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della Legge 4 novembre 2010, n. 183".

Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".

Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere.

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, " Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Legge 7 agosto 2015, n. 124 , "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".

Legge 22 maggio 2017, n. 81, "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 del 1° giugno 2017, n. 3, 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).

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017.

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Statuto della Provincia di Perugia, approvato dal Consiglio provinciale con deliberazione n. 3 del 23 gennaio 2015 e dalla Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015. In particolare l'art. 34, nello stabilire i principi generali dell'organizzazione degli uffici, enuncia esplicitamente che: "L'organizzazione generale è, altresì, volta ad assicurare, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive, pari dignità nel lavoro e pari opportunità tra uomini e donne nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, oltre che nel trattamento economico e retributivo. L'organizzazione generale è infine volta a contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta e di violenza morale e psichica nei confronti dei dipendenti in ogni aspetto del rapporto di lavoro, garantendo un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo".

## Contesto attuale

L'insieme delle norme emanate dal Governo, a partire dal D. L. n. 6 del 23/02/2020 per fronteggiare l'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da Covid-19, ha determinato una necessaria riorganizzazione dell'attività lavorativa all'interno dell'Ente, con l'introduzione della modalità del 'lavoro agile' ma in forma semplificata, cioè prescindendo da quanto previsto dalla normativa di riferimento, dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 ed in particolare dall'accordo individuale di cui all'articolo 19.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, infatti, il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Sono stati quindi emanati una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione alla prevedibile evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance.

In attuazione delle varie misure individuate dal Governo ed in particolare dai diversi DPCM susseguitisi nel tempo, l'Amministrazione Provinciale ha definito via via le istruzioni operative e procedurali per l'attivazione del lavoro agile in modalità semplificata al proprio interno.

La Provincia di Perugia con la Deliberazione del Presidente n. 161 del 03/11/20 "Indirizzi in merito all'applicazione del lavoro agile – Mappatura attività e disciplina" ha regolamentato, al proprio interno, la modalità di lavoro agile, sia nel periodo emergenziale, sia successivamente ad esso, a regime, in fase di attuazione del P.O.L.A.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine della corretta applicazione del P.O.L.A., ha pubblicato il 9 dicembre 2020 le "Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.) e indicatori di performance", dove si specifica che nell'ambito degli obiettivi dell'Amministrazione individuati nel Piano della performance, l'organizzazione del lavoro agile diventi un obiettivo specifico della performance organizzativa complessiva.

Il P.O.L.A. non va inteso come programmazione degli obiettivi delle singole strutture e degli individui in lavoro agile, bensì quale Sezione del Piano della Performance e vero e proprio atto di programmazione, che deve definire obiettivi coerenti con la strategia generale e con le risorse umane e finanziarie disponibili, individuando specifici obiettivi, tra i quali anche gli obiettivi di innovazione organizzativa, con correlati indicatori e target, di breve, medio e lungo periodo. Tali obiettivi organizzativi devono essere legati alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro e devono essere misurabili - mediante integrazione del sistema di misurazione degli indicatori previsti per la performance- in termini di risultati attesi e risultati raggiunti, anche in termini di impatto all'esterno.

Si riportano da ultimo le seguenti disposizioni previste nel D.P.C.M. del 14/1/2021 che oltre a prevedere la proroga del lavoro agile fino al 31/3/2021, salvo ulteriori e diverse disposizioni normative nel merito, stabilisce, all'art 5:

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'art. 263, comma 1, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77.

4. Nelle pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, ciascun dirigente:

a) organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più elevata possibile, e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato;

b) adotta nei confronti dei dipendenti di cui all'art. 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché di norma nei confronti dei lavoratori fragili, ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti, e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale

## **Premessa**

I Piani Triennali di Azioni Positive sono previsti 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". Lo stesso articolo impone alle P.A. l'obbligo di adottare il Piano per non incorrere nella sanzione prevista all'art 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 per i soggetti inadempienti, il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 del medesimo Decreto Legislativo, come «misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro». 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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra esposta, 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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità contribuendo ad accrescere anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Con la succitata **Direttiva 2/2019** vengono previste ben sei Linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi:

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
2. Piani triennali di azioni positive
3. Politiche di reclutamento e gestione del personale
4. Organizzazione del lavoro
5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
6. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia e contrasto alle discriminazioni

Per ciò che riguarda i Piani triennali di azioni positive la Direttiva, al punto 3.2, oltre a sottolinearne la loro importanza e obbligatorietà (rimarcata dalla prevista sanzione per il caso di mancata adozione del divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette) detta degli adempimenti fondamentali per la loro incisività:

I Comitati unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sull'attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 nel 2020 ha posto l'Ente, così come tutte le altre Pubbliche amministrazioni e non solo, dinnanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale.

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un catalizzatore e acceleratore in particolare di una nuova forma di lavoro, prevista prima solo a livello sperimentale, il Lavoro Agile.

Tutte le disposizioni sopra richiamate, sia nazionali che locali, sono state dettate al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello della continuità dell'azione amministrativa.

L'Amministrazione provinciale, al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e assicurare la continuità dell'azione amministrativa, ha proceduto a potenziare il ricorso alla misura in argomento, individuando a tal fine modalità semplificate di accesso al lavoro agile, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria, di inquadramento e di tipologia del rapporto di lavoro. In particolare, è stata data la possibilità ai singoli dirigenti, nell'esercizio dei loro poteri e delle relative responsabilità, di autorizzare il personale complessivamente inteso, avente mansioni compatibili con lo strumento in argomento, a lavorare in modalità agile, ovvero di organizzare l'attività lavorativa da remoto o in sede in modo funzionale rispetto alle necessità specifiche dei singoli Uffici e con l'evolversi della situazione epidemiologica.

L'utilizzo di tale modalità di lavoro ha messo in luce la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani.

Per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali sarà necessario procedere attraverso la formazione e l'aggiornamento continuo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Un'attenzione particolare inoltre va posta, sempre per tale modalità di lavoro, alle tematiche di genere e delle pari opportunità in quanto, come è stato evidenziato da molti, soprattutto durante il lockdown, per molte donne lo smart working ha rappresentato non una facilitazione, ma un aggravio di lavoro perché il lavoro "da casa" si è spesso trasformato in lavoro "di casa". La responsabilità della cura familiare, la ancora troppo poca corresponsabilità genitoriale ha fatto emergere, o riemergere, ancora di più la responsabilità delle donne nella conduzione familiare e la difficoltà a lavorare e a gestire la famiglia contemporaneamente. Seguire i figli piccoli o i genitori anziani, fare da tutor ai figli per la didattica da casa, lavorare in spazi che non consentono una postazione isolata ha trasformato un'opportunità in un carico di lavoro raddoppiato.

E allora il tema diventa quello di analizzare lo smart working anche in ottica di genere per far sì che uno strumento sulla carta così positivo non possa rivelarsi un boomerang per le donne e continuando a lavorare sulla strada intrapresa in tema di cultura di parità, promozione di pari diritti e opportunità, sviluppando processi educativi tesi alla cultura del rispetto e alla valorizzazione delle donne in qualsiasi ambito ci si trovi.

A complicare ancora di più il quadro generale c'è anche la difficile situazione relativa alle violenze domestiche.

Purtroppo soprattutto durante il lockdown abbiamo assistito all'aumento in maniera significativa delle segnalazioni di violenza domestica e delle richieste di aiuto. La casa, il dover necessariamente lavorarci, non ha rappresentato una sicurezza per tutte le donne che spesso si sono trovate a dover vivere 24 ore al giorno in situazioni di disagio familiare, se non addirittura di violenza domestica.

Al fine di concorrere a fronteggiare tale triste fenomeno è stato siglato dalle Ministre per la pubblica amministrazione e per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati unici di garanzia, in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, un apposito Protocollo d'intesa. In esso, oltre a rimarcare l'importante ruolo dei CUG delle Amministrazioni pubbliche nel contrasto alle discriminazioni ed alle violenze sia nel mondo del lavoro che nella società, si delineano alcune linee di azione quali:

- diffusione di apposito materiale informativo a tutti i dipendenti per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza delle donne vittime di violenza
- pubblicazione sul proprio sito istituzionale del Numero verde 1522 del Dipartimento per le pari opportunità, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.

## Dati del personale al 31.12.2020

**Personale in servizio al 31/12/20 per categoria e sesso**

<b>Categorie</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>T</b>
Categoria B	132	45	<b>177</b>
Categoria C	96	46	<b>142</b>
Categoria D	58	57	<b>115</b>
Direttore Generale	1		<b>1</b>
Dirigenti	8	2	<b>10</b>
<b>TOTALE</b>	<b>295</b>	<b>150</b>	<b>445</b>

**Personale a tempo indeterminato cessato nel corso dell'anno 2020**

Categorie	M	F	T
Categoria B	10	2	12
Categoria C	1	3	4
Categoria D	6	7	13
Dirigenti		2	2
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>

**Personale in lavoro agile per tipologia e sesso**

tipologia di lavoro agile	M	F	Totale
Lavoro Agile a giorni	105	114	<b>219</b>
Lavoro Agile ad ore		11	<b>11</b>
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>125</b>	<b>230</b>

## Il Piano

Il presente Piano di azioni positive costituisce, anche per quanto detto in premessa, un aggiornamento del Piano triennale 2020-2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, di un maggior benessere lavorativo, oltre che di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Le Azioni sono state raggruppate in base alle seguenti Aree tematiche, corrispondenti agli obiettivi strategici di programma:

**Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli organismi di parità**

**Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità**

**Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni**

Per ogni Obiettivo vengono descritte, quale monitoraggio del precedente Piano, le azioni e gli interventi realizzati nell'anno 2020.

Il programma di azioni previsto nel presente Piano necessita, per la sua concreta e reale attuazione, di appositi e specifici interventi che saranno, di volta in volta, progettati, previa analisi e studio.

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 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, secondo quanto previsto dalla succitata Direttiva n. 2/2019, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Occorre inoltre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance 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. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

## **Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli Organismi di parità**

### **Azioni**

#### **1. Aggiornare e implementare l'Osservatorio sul personale della Provincia di Perugia**

- Aggiornamento annuale dei dati sul personale di cui al Format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019.

Tali dati riguardano non solo la ripartizione per genere del personale nei vari livelli di inquadramento e posizioni di responsabilità, ma anche il divario economico e la media delle retribuzioni, la fruizione delle misure di conciliazione, dei congedi parentali, dei permessi della L. 104/1992, ecc.

- Analisi accurate dei suddetti dati statistici da parte del CUG, al quale vengono trasmessi annualmente da parte dell'Amministrazione, per verificare eventuali disparità a cui porre rimedio con la progettazione di appositi interventi o azioni positive. Tale analisi della situazione dovrà confluire nella prevista relazione che il CUG dovrà redigere annualmente in base sempre alla più volte citata Direttiva 2/2019.
- Implementazione dell'Osservatorio con altri dati riguardanti sia i nuovi istituti contrattuali quali ad esempio le ferie solidali, e altri permessi previsti dall'applicazione dell'articolo 87, comma 4-bis, del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 come modificato dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, nonché i dati attinenti all'utilizzo del lavoro agile, sia nel periodo pandemico che a regime.

#### **2. Rafforzare ruolo e attività del CUG**

- Rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente alla luce della scadenza del mandato dell'attuale organismo.
- Adozione di un nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia, da redigere in conformità a quanto previsto nelle relative Linee di indirizzo approvate con Delibera presidenziale n. 213 del 29/10/2019.
- Partecipazione attiva del CUG dell'Ente alla Rete Nazionale dei CUG.
- Formazione dei componenti del CUG, anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc.
- Promozione della conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente utilizzando tutti i canali di comunicazione (pagine Internet, sezione Intranet, newsletter, ecc.).
- Collaborazione e coordinamento tra il CUG e la Consigliera di Parità della Provincia di Perugia.
- Collaborazione e supporto ai CUG dei Comuni del territorio e organizzazione di momenti di confronto con gli stessi per scambio di buone prassi.



### **3. Conoscere ruolo, compiti e funzioni della Consigliera provinciale di Parità**

- Diffusione di materiale informativo sulle attività della Consigliera di Parità.
- Incontri informativi/formativi su ruolo e compiti della Consigliera di Parità.

#### **Monitoraggio anno 2020 - Azioni ed interventi realizzati**

E' stata predisposta e trasmessa in data 23 aprile 2020 agli organi competenti, la Relazione annuale del CUG - annualità 2019, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

La relazione, redatta sulla base di appositi Format, contiene una serie complessa di informazioni non solo sulla situazione del personale ma anche sullo stato dell'arte dei Piani di azioni positive, sulla loro attuazione, sulle azioni messe in campo e sulle progettualità future. Ciò ha comportato una serie di attività preliminari di monitoraggio, verifiche e analisi di dati.

A tal fine sono stati implementati ed aggiornati tutti i dati dell'Osservatorio permanente sul personale della Provincia di Perugia sulla base di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019.

Per quanto riguarda la formazione, si rileva l'inserimento nel Piano formativo dell'Ente 2020 e 2021, su proposta dell'Ufficio Pari Opportunità e del CUG, di moduli formativi sulla Direttiva 2/2019, in materia di lavoro Agile, sul ruolo e funzioni dei CUG, discriminazioni, ecc.

A fine anno inoltre sono state avviate le procedure per l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG, composta dai Comitati Unici di Garanzia di diverse Amministrazioni/Enti, spontaneamente costituita per lo scambio di esperienze, competenze e buone prassi e anche al fine di rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

L'adesione del CUG della Provincia di Perugia è avvenuta in data 8/01/2021 con la sottoscrizione della relativa Carta (Regolamento).

### **Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità**

#### **Azioni**

#### **1. Promuovere l'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere**

- Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi attraverso la redazione ed utilizzo di apposite Linee guida. Tutto ciò anche per dare attuazione a quanto espressamente previsto dalla Direttiva 2/2019 al punto 3.5, lettera e): "utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. *persone* anziché *uomini*)".

Per la realizzazione di tale azione si provvederà a nominare un apposito gruppo di lavoro al quale parteciperà anche la Consigliera provinciale di Parità.

#### **2. Promuovere attività informative/formative e di sensibilizzazione in materia di cultura delle pari opportunità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne**

- Continuare nella diffusione all'interno dell'Ente di materiali informativi (cartacei ed on-line attraverso la Intranet) circa progetti, eventi, nonché servizi di pubblica utilità in materia di violenza di genere.

## **Monitoraggio anno 2020 - Azioni ed interventi realizzati**

Al fine di contribuire al contrasto del dilagare della violenza di genere nel periodo pandemico il CUG ha diffuso, a tutto il personale dell'Ente, alcune informazioni utili relativamente ai Servizi antiviolenza, nazionali e del nostro territorio.

E' stato pubblicato inoltre sulla Intranet il numero verde contro la violenza e lo stalking 1522.

Ciò in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato per le pari opportunità che investe i CUG delle Amministrazioni pubbliche di un importante ruolo nel contrasto alle discriminazioni ed alle violenze sia nel mondo del lavoro che nella società. Ruolo rimarcato anche nel Protocollo d'intesa sottoscritto dalle Ministre per la pubblica amministrazione e per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia, in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

### **Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni**

#### **Azioni**

##### **1. Promuovere la "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"**

Tali azioni afferiscono non solo all'Obiettivo in oggetto, ma anche alla sfera delle pari opportunità.

- Diffusione delle informazioni circa l'utilizzo delle varie forme di flessibilità previste dall'ultimo CCNL Comparto Funzioni locali e dal nuovo Regolamento riguardante la "Disciplina dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico e dell'orario di lavoro", adottato con Deliberazione del Presidente n. 198 del 11.12.20.
- Facilitare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale in conformità alla nuova "Disciplina dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico, e dell'orario di lavoro" dell'Ente. In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, l'Ente applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.
- Adozione di misure idonee per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali, malattia, infortunio, ecc.), attraverso interventi di miglioramento dei flussi informativi durante l'assenza e/o affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente, per assicurare il mantenimento delle competenze, l'accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera.

##### **2. Nuovi modelli di lavoro**

Anche tali azioni afferiscono non solo all'Obiettivo in oggetto del Benessere Organizzativo, ma anche a quello della promozione delle pari opportunità.

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che misura di

conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra dirigenti e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Dai risultati dell'indagine contenuta all'interno del Questionario sul benessere lavorativo, somministrato di recente a tutto il personale dell'Ente, circa l'utilizzo del lavoro agile durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, potranno emergere spunti per organizzare al meglio tale modalità di lavoro nel suo futuro prossimo.

- Programmare percorsi di formazione per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.

### **3. Sperimentare azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale**

- Valorizzazione di buone pratiche e progettazione e realizzazione di soluzioni organizzative innovative ed interventi vari per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza
- Favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni utilizzando canali certi e condivisi (Intranet, newsletter, ecc.).
- Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.

### **4. • Valorizzazione di buone pratiche e progettazione e realizzazione di soluzioni organizzative innovative ed interventi vari per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza**

- Azioni informative/formative su prevenzione, contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, e prevenzione e contrasto in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (in particolar modo su stress-lavoro correlato) attraverso l'organizzazione di incontri con la Consiglieria di Parità e con esperte/i in materia.

### **5. Introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo quali elementi di valutazione della performance**

Introdurre tra gli elementi di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente e delle singole strutture la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni (art 8, lettera h del D.lgs 150/09 e art 14 della L.124/2015). Tutto ciò in linea anche con quanto previsto per l'organizzazione generale degli Uffici dall'art 34 dello Statuto dell'Ente: ".....L'organizzazione generale è infine volta a contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta e di violenza morale e psichica nei confronti dei dipendenti in ogni aspetto del rapporto di lavoro, garantendo un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo".

## **Monitoraggio anno 2020 - Azioni ed interventi realizzati**

Fondamentale intervento concretizzatosi quest'anno in tale ambito, è stato quella di creare, all'interno del giornale istituzionale in materia di pari opportunità che come sempre è stato realizzato in occasione dell'8 marzo, uno spazio dal titolo "Provincial...mente" appositamente dedicato alla creatività del personale interno dell'Ente. Hanno dato il loro contributo diverse/diversi dipendenti con poesie, racconti, testi tratti da pubblicazioni, ecc.

All'obiettivo solito che ogni anno ci si pone con Infodonna, cioè quello di divulgare sul territorio la cultura delle pari opportunità, abbiamo aggiunto anche quello della valorizzazione del personale interno all'Ente, dei suoi talenti, delle sue creatività. Al contempo, con tale coinvolgimento si è cercato anche di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione messo a dura prova a seguito della riforma dell'Ente Provincia.

Il giornale, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e sulla pagina Facebook dell'Ente, è stato inviato a tutte/i le/i dipendenti per una diffusione capillare non solo degli argomenti trattati, ma soprattutto per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial..mente", le colleghe ed i colleghi, le loro creatività, le loro passioni, ecc. e per far sì che si possano realizzare i prossimi numeri con un coinvolgimento sempre maggiore.

La Provincia di Perugia si è dotata di recente di una nuova regolamentazione riguardante la "Disciplina dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico e dell'orario di lavoro", approvata con Deliberazione del Presidente n. 198 del 11.12.20. In esso, in linea con quanto previsto dalla precedente programmazione di azioni positive, è prevista una maggiore flessibilità al fine di agevolare il recupero del saldo orario negativo autorizzando un'ulteriore apertura pomeridiana.

L'Amministrazione ha attivato i procedimenti per l'applicazione delle "ferie solidali e altri permessi" previsti dall'articolo 87, comma 4-bis, del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 come modificato dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, dandone altresì adeguata informazione attraverso la diramazione di apposita circolare. Con tali disposizioni si attribuisce la possibilità ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cedere, in tutto o in parte, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 i riposi e le ferie, maturati fino al 31 dicembre 2019, ad altro dipendente della medesima amministrazione di appartenenza, senza distinzione tra le diverse categorie di inquadramento o i diversi profili posseduti.

L'Amministrazione ha inoltre approvato in data 3/11/2020, con Deliberazione n. 161/2020, gli "Indirizzi in merito all'applicazione del lavoro agile - Mappatura attività e disciplina".

Il documento si compone di due parti : una "a regime", che regola il lavoro agile in fase di attuazione del P.O.L.A. ed esprime la mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità agile; l'altra che, invece, regola il lavoro agile nel periodo emergenziale, compreso tra la data di adozione e il 31/12/2020, e comunque fino al termine stabilito dalle leggi dello Stato.

Al fine della definizione del P.O.L.A quale parte integrante del Piano per la Performance 2021, la disciplina prevede di estendere almeno fino al 60% la platea dei lavoratori della Provincia di Perugia che potranno lavorare in luogo diverso dalla sede ordinaria di lavoro per alcuni giorni della settimana. Per ciò che concerne la mappatura, pur non escludendo aprioristicamente nessuna tipologia o categoria di lavoratori, si è proceduto a distinguere le attività in ordine alla loro possibilità di essere svolte efficacemente in lavoro agile.

Altra azione fondamentale realizzata nel 2020 e prevista nel Piano di azioni positive, è stata quella di avviare un'indagine sul benessere organizzativo ed individuale percepito all'interno della Amministrazione attraverso la diffusione a tutto il personale di un apposito "Questionario" redatto dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità e l'A.P. Statistica.

I quesiti si focalizzano sulla percezione dei dipendenti su questioni importanti, tra le quali la recente esperienza del "lavoro agile", temi che la pandemia ha posto alla nostra attenzione e con urgenza come la prevenzione delle discriminazioni legate a svantaggi di età, di competenze digitali, di genere, di accesso alle tecnologie, la salute e la sicurezza della comunità lavorativa, ecc.