



Provincia di Perugia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019-2021

Approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 25 del 25.06.2019

Quadro normativo

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 165/01* 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.

Con la direttiva ministeriale 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, si ribadisce l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di predisporre i Piani di Azioni Positive, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate" e di "favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi". Si ribadisce inoltre la necessità che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (attuando le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, favorendo la diffusione del telelavoro, rispettando la normativa in materia di congedi parentali, prestando attenzione al reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi...). Si prevede inoltre l'attivazione di progetti volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Con la legge n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo della P.A.. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno

visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro e prevede l'istituzione presso ogni amministrazione di un Comitato Unico di Garanzia, con il compito di contribuire al miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, in un'ottica di continuità con le attività ed i progetti posti in essere dall'amministrazione medesima.

La tematica della tutela antidiscriminatoria è poi intrecciata con quella della sicurezza sui luoghi di lavoro, intesa sia come tutela dell'incolumità fisica, sia come protezione della personalità morale delle donne: si rinvia pertanto alle disposizioni normative del D.lgs. n. 81/2008, c.d. T.U. sulla sicurezza, che ha reso esplicito l'obbligo di valutare, in un'ottica di genere, e di verificare ed aggredire, il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che «La valutazione di cui all'art. 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 4 novembre 2010, n. 183, ha introdotto, ex novo, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Apportando modifiche all'art. 7 comma 1 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si delineano nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate, quindi, a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire, tramite il loro esempio, un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, hanno previsto l'istituzione del C.U.G. "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.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "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"

Al quadro normativo sopra riportato si aggiungono le disposizioni previste dalla Legge 124 del 7 agosto 2015 in particolare l'art. 14 in base al quale le PA devono adottare misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working), anche al fine di tutelare le cure parentali. Di tali misure devono poter avvalersi, entro tre anni, almeno il 10 per cento dei dipendenti.

Successivamente sono state emanate, sempre nella medesima materia, la 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" e la 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).

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

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".

Premessa

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, 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 ed 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 ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

La situazione della Provincia di Perugia

Gli ultimi anni, a partire dalla legge di riforma n. 56 del 2014, sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale delle Province.

Ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni, l'ultima delle quali risale a maggio 2019.

Il numero dei/delle dipendenti della Provincia di Perugia è diminuito in questi anni notevolmente.

D'altro canto è sempre più pressante la richiesta di servizi e infrastrutture di qualità da parte dei cittadini, alla quale si è costretti a far fronte con un personale numericamente drasticamente ridotto e invecchiato, in quanto, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale.

Lo stato di incertezza delle risorse finanziarie ha generato una diffusa preoccupazione ed un forte disagio che ha coinvolto anche i lavoratori rimasti nell'organico della Provincia.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione inoltre, quali ad esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e le continue modifiche delle procedure on line e dei vari sistemi informatici di gestione, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nel continuo aggiornamento, 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.

In questo contesto, come già evidenziato con il precedente Piano di azioni positive 2017-2019 il benessere lavorativo e la valorizzazione delle persone diventano obiettivi fondamentali nelle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Per tali motivazioni la sfida che anche con il precedente Piano avevamo posto è quella di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione tra le persone.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 della Provincia di Perugia vuole rappresentare uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Si sottolinea inoltre, come inevitabile conseguenza dei mutamenti dell'Ente, in particolar modo delle riduzioni di personale dovute soprattutto alla "migrazione" del personale appartenente prima all'Area Lavoro dell'Ente confluito poi nell' Agenzia regionale ARPAL, si sono riversate nella compagine del CUG ed inevitabilmente nella sua operatività.

Per i medesimi motivi non poche difficoltà sono state riscontrate anche nella messa in atto del precedente Piano, sulla progettualità specifica e sull'efficacia delle singole azioni in esso previste.

Si ritiene pertanto di riproporre nella nuova programmazione anche quelle azioni e quelle attività previste nel precedente Piano e non realizzate o avviate soltanto nelle fasi preliminari.

Osservatorio sul personale della Provincia di Perugia al 31.12.2018

Il personale, di ruolo e a tempo determinato, in servizio alla data del 31/12/2018 è di 500 dipendenti, di cui 167 donne pari al 33%.

I soli dipendenti di ruolo sono 491, di cui 165 donne pari al 34%.

I dipendenti a tempo determinato e art. 90 sono 9, di cui 2 donne pari al 22%.

Personale in servizio al 31/12/18 per area, sesso e tipo di contratto

II AREE	RUOLO			T. DET. E ART. 90		
	M	F	T	M	F	T
Segreteria generale (*)	25	29	54	1	1	2
Servizi a valenza generale (°)	36	20	56	2	1	3
Settore amministrativo area vasta	43	57	100			
Area viabilità e trasporti	172	30	202	2		2
Area edilizia ambiente e territorio	50	29	79	2		
TOTALE	326	165	491	7	2	9

(*) escluso il SG

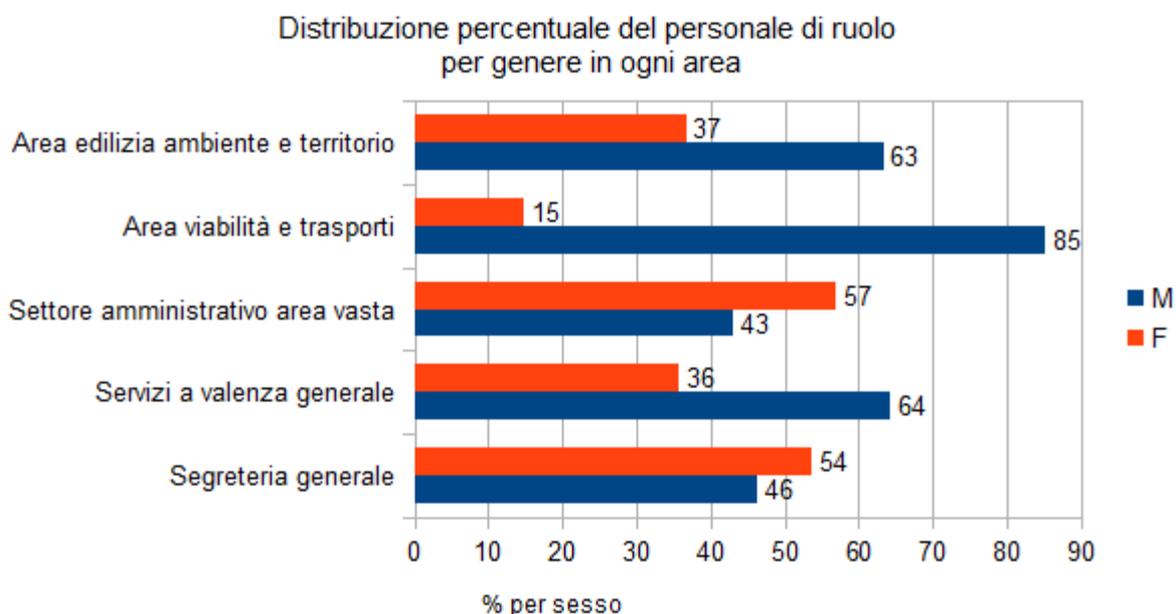
(°) Servizio finanziario e Servizio polizia provinciale

personale di ruolo si concentra prevalentemente nell'Area Viabilità e Trasporti (41%), seguita dal Settore Amministrativo area vasta con il 20%, dall'Area Edilizia Ambiente e territorio (16%) e a pari merito dai Servizi a valenza generale e dalla Segreteria generale (11%).

Personale di ruolo in servizio al 31/12/18 per area (%)

AREE	%
Segreteria generale	11
Servizi a valenza generale	11
Settore amministrativo area vasta	20
Area Viabilità e trasporti	41
Area Edilizia ambiente e territorio	16
TOTALE	100

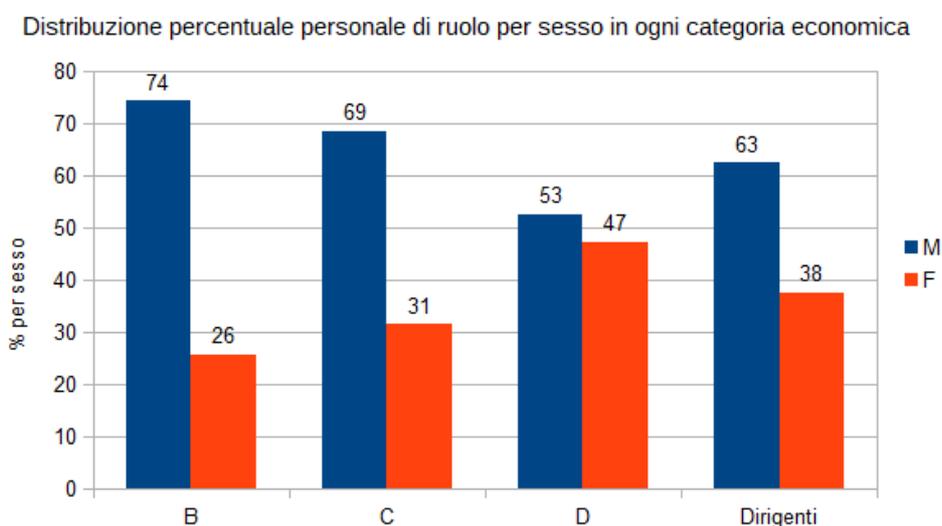
Quanto alla distribuzione del personale di ruolo per genere all'interno delle Aree, la prevalenza di personale maschile si ha nell'Area Viabilità e trasporti, dove gli uomini sono l'85% e le donne il 15%, tra i Servizi a valenza generale (64% e 36% rispettivamente) e nell'Area Edilizia ambiente e territorio con (63% e 37%). Nelle altre Aree sono più presenti le donne: nel Settore Amministrativo area vasta con il 57% e nella Segreteria Generale con il 54%.



Personale di ruolo per genere e categoria economica. La categoria economica più rappresentata tra il personale di ruolo è la B con 199 dipendenti di ruolo, seguita dalla C con 143 e dalla D con 133.

Categoria	M	F	Totale
B	148	51	199
C	98	45	143
D	70	63	133
Dirigenti	10	6	16
Totale	326	165	491

La distribuzione per sesso all'interno delle categorie rileva una maggioranza maschile nella B (74%), nella C (69%) e tra i dirigenti (63%). Le donne prevalgono leggermente nella categoria D (53%).



Le posizioni organizzative

Le posizioni organizzative sono al 31/12/18 pari a 39, di cui 5 alte professionalità e 34 responsabilità d'ufficio. Nel complesso la distribuzione per genere delle P.O. è di 51% di donne e 49% di uomini; in particolare le A.P. sono tutte donne, mentre tra i responsabili di ufficio queste sono il 44%.

Posizioni Organizzative per Area e sesso

Area	M	F	Totale
AREA EDILIZIA AMBIENTE E TERRITORIO	5	2	7
AREA VIABILITÀ E TRASPORTI	10	1	11
SEGRETERIA GENERALE		3	3
SERVIZI A VALENZA GENERALE	1	3	4
SETTORE AMMINISTRATIVO AREA VASTA	3	11	14
Totale	19	20	39

La distribuzione delle P.O. per Area le vede maggiormente presenti nel Settore Amministrativo area vasta (36% del totale delle P.O.). Se più correttamente, per ogni Area, rapportiamo il numero delle P.O. alla dotazione di personale, l'Area con maggior presenza di P.O. risulta ancora il Settore Amministrativo area vasta con il 14%, seguito dall'Area Edilizia ambiente e territorio con il 9%. L'incidenza del numero di P.O. sul personale di categoria D risulta maggiore tra i Servizi a valenza generale (44%) e nell'Area Viabilità e trasporti (35%).

Distribuzione percentuale delle P.O. per area e incidenza percentuale sul personale di ruolo e di categoria

Aree	% per area	incidenza percentuale sul personale di ruolo totale	incidenza percentuale sul personale di ruolo di categoria D
Segreteria generale	8	6	27
Servizi a valenza generale	10	7	44
Settore amministrativo area vasta	36	14	29
Area viabilità e trasporti	28	5	35
Area edilizia ambiente e territorio	18	9	21
Totale	100	8	29

Personale di ruolo in part-time

Il personale di ruolo in part-time è pari all'8% del totale in servizio; sono in part-time il 12% delle donne ed il 6% degli uomini. Il 35% dei part-time ha una percentuale di servizio fino al 50%, mentre il 65% oltre il 50%.

Personale di ruolo in part-time per sesso e area

Area	M	F	Totale
AREA EDILIZIA AMBIENTE E TERRITORIO	3	4	7
AREA VIABILITA E TRASPORTI	7	5	12
SEGRETERIA GENERALE	6	2	8
SERVIZI A VALENZA GENERALE	1	1	2
SETTORE AMMINISTRATIVO AREA VASTA	4	7	11
Totale	21	19	40

La differenza tra i due generi è evidente se guardiamo la distribuzione per tipo di part-time per ogni sesso (percentuali per colonna): tra coloro che scelgono il part-time, il 52% degli uomini predilige quello fino al 50%, mentre l'84% delle donne quello oltre il 50%.

Percentuali per colonna di personale in part-time

Tipo di p- time	M	F	Totale
fino al 50%	52	16	35
oltre il 50%	48	84	65
Totale	100	100	100

Tra i part-time fino al 50% prevalgono gli uomini con il 79%, mentre in quello oltre il 50% le donne con il 62% (percentuali per riga).

Percentuali per riga di personale in part-time

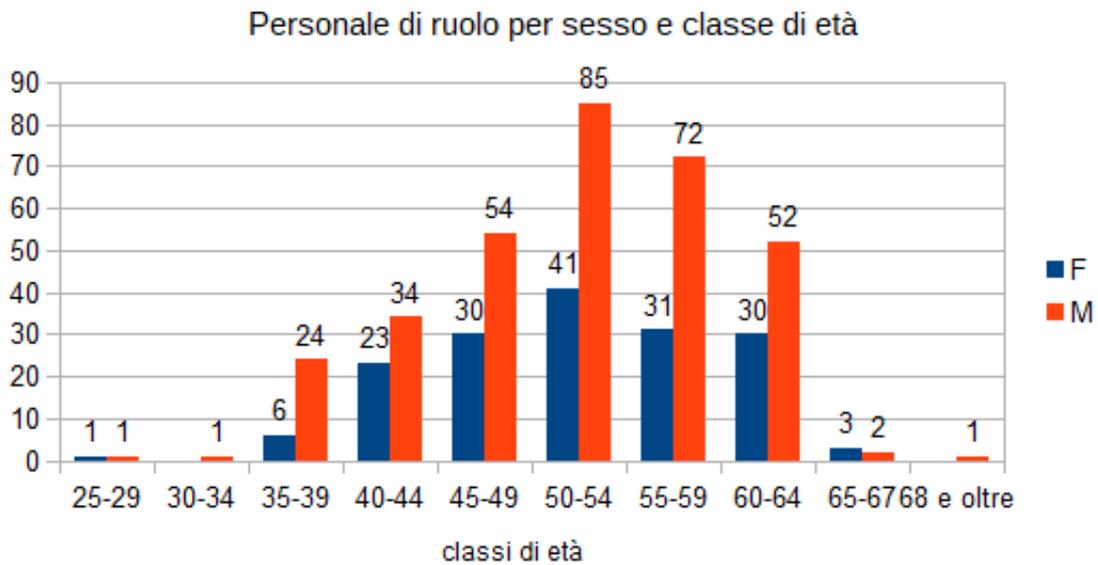
Tipo di p- time	M	F	Totale
fino al 50%	79	21	100
oltre il 50%	38	62	100
Totale	53	48	100

Se distinguiamo per Area, in termini di dotazione percentuale rispetto al personale in servizio, i part-time sono maggiormente presenti presso la Segreteria generale (sono il 15%) e tra il personale del Settore amministrativo area vasta (11%).

Incidenza dei p-time sul personale in servizio di ruolo distinti per Area e sesso

Area	M	F	Totale
AREA EDILIZIA AMBIENTE E TERRITORIO	6	14	9
AREA VIABILITA E TRASPORTI	4	17	6
SEGRETERIA GENERALE	24	7	15
SERVIZI A VALENZA GENERALE	3	5	4
SETTORE AMMINISTRATIVO AREA VASTA	9	12	11
Totale	6	12	8

La distribuzione per età del personale di ruolo



L'età media complessiva del personale di ruolo è di 52 anni, sia tra gli uomini che tra le donne.

Tra i dirigenti l'età media è analoga tra uomini e donne ed è pari a 58 anni, così come nella D dove è di 55 anni; in categoria C l'età media è di 51 anni per gli uomini e di 50 per le donne, mentre nella B di 51 anni tra gli uomini e 49 tra le donne.

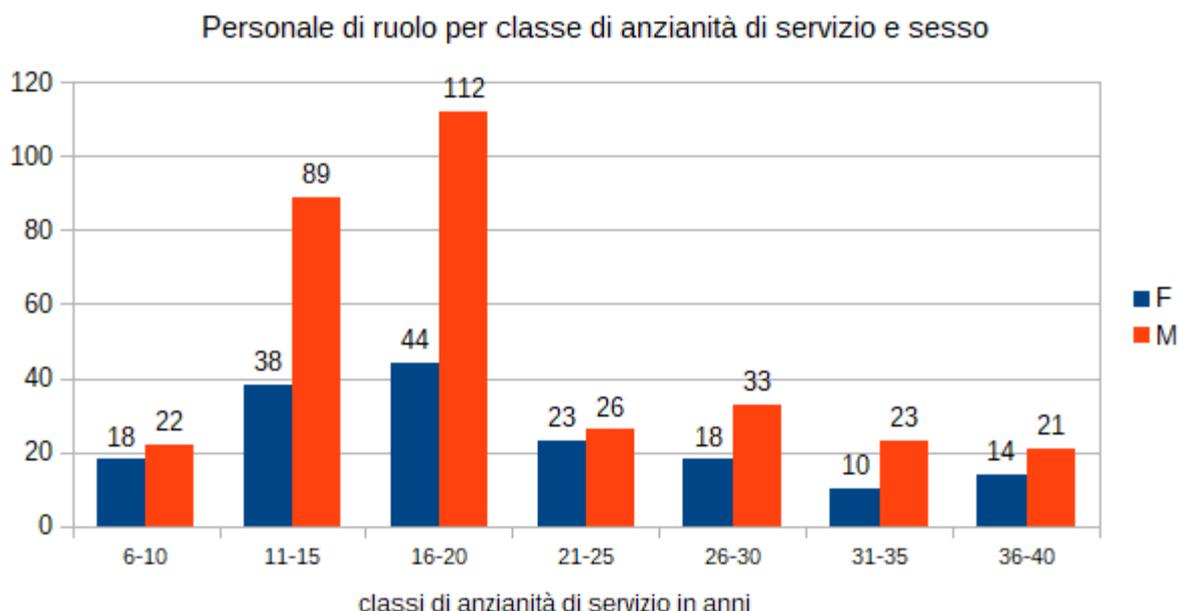
I dipendenti con P.O. hanno un'età media di 55 anni, 56 gli uomini e 55 le donne.

Etè media per area e sesso

Area	M	F	Totale
AREA VIABILITA E TRASPORTI	52	53	52
AREA EDILIZIA AMBIENTE E TERRITORIO	53	52	53
SEGRETERIA GENERALE	50	53	52
SERVIZI A VALENZA GENERALE	52	46	50
SETTORE AMMINISTRATIVO AREA VASTA	53	53	53
Totale	52	52	52

L'età media più alta si osserva nell'Area Edilizia ambiente e territorio (53) e nel Settore Amministrativo area vasta (53).

Anzianità di servizio nell'Ente del personale di ruolo

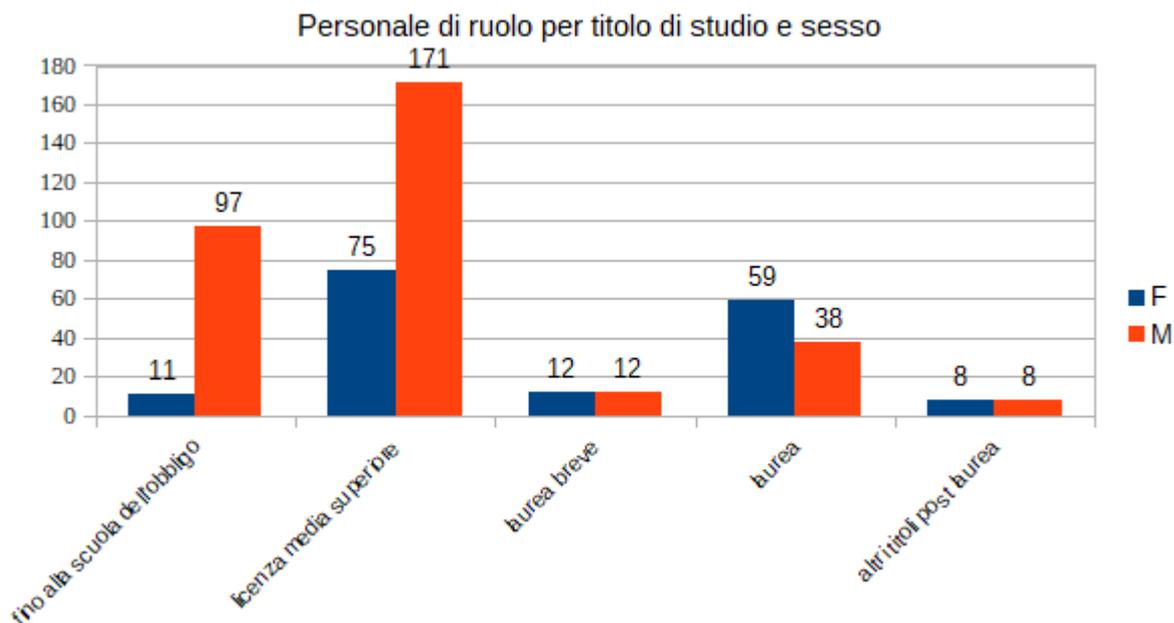


L'anzianità media di servizio del personale di ruolo dell'Ente è pari a 19,4, 19,2 anni per le donne e 19,8 anni per gli uomini. In tutte le classi di età prevalgono gli uomini, ma soprattutto nella classe 16-20 anni (72%), 11-15 (70%) e 31-35 (70%).

L'anzianità di servizio dei dirigenti nell'Ente è in media di 28 anni, 27 per gli uomini e 29 per le donne.

Tra il personale con P.O. l'anzianità di servizio media è di 25 anni, 26 tra gli uomini e 25 tra le donne.

Titolo di studio del personale di ruolo distinto per genere



Confrontando le distribuzioni per titolo di studio più elevato posseduto da uomini e donne, si evidenzia che il titolo di studio più presente è per entrambe la "licenza media superiore", ma con il 52% tra gli uomini ed il 45% tra le donne. Di seguito la percentuale più elevata tra gli uomini è quella relativa alla "scuola dell'obbligo" (30%), mentre tra le donne quella della "laurea" (36%).

Tra gli uomini sono il 18% a possedere un titolo dalla laurea breve in su, mentre tra le donne il 48%.

Percentuali per colonna

TITOLO DI STUDIO	M	F	TOTALE
fino alla scuola dell'obbligo	30	7	22
licenza media superiore	52	45	50
laurea breve	4	7	5
laurea	12	36	20
altri titoli post laurea	2	5	3
Totale	100	100	100

Tra il personale con P.O. spiccano in percentuale da una parte gli uomini con licenza media superiore (33% di tutte le P.O.), dall'altra le donne con laurea (il 31%). Gli uomini con licenza media superiore sono il 68% degli uomini con P.O., mentre le donne con laurea breve, laurea o titoli post laurea tra le donne con P.O. sono il 95%. Le donne si concentrano in generale sui titoli di studio più elevati.

Distribuzioni delle P.O. per titolo di studio e sesso

TITOLO DI STUDIO	M	F	TOTALE
altri titoli post laurea	2	4	6
laurea	4	12	16
laurea breve		3	3
licenza media superiore	13	1	14
Totale	19	20	39

Il Piano

Il presente Piano di azioni positive costituisce, anche per quanto detto in premessa, un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2017-2019 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 indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dall'Ufficio Pari Opportunità e dal Comitato Unico di Garanzia

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 di genere e delle pari opportunità

Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

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.

Le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno nel corso del triennio.

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

Il CUG provvederà inoltre ad una costante azione di monitoraggio e di verifica degli esiti delle azioni, al fine di verificarne la loro reale efficacia ed al fine di rilevare costantemente il livello del benessere organizzativo.

Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli organismi di parità

Azioni

1. Aggiornare e implementare l'Osservatorio permanente sul personale della Provincia di Perugia e promuovere altri strumenti di indagine attraverso:

- Aggiornamento almeno annuale dei dati dell'Osservatorio contenente i dati sulla struttura del personale della Provincia di Perugia per genere ed analisi del loro trend dal 2015 ad oggi a seguito dell'applicazione della recente normativa;
- Implementazione della struttura dell'Osservatorio con l'elaborazione e l'analisi di ulteriori dati di flusso per genere ritenuti di particolare interesse (es. permessi legge 104/92, congedi parentali, ecc) - Costruzione di indicatori di confronto con altre Province;
- Progettazione di indagini ad hoc che prevedano la somministrazione di questionari al personale con quesiti volti alla rilevazione del benessere organizzativo ed individuale percepito, come già previsto ed elaborato dal CUG nell'ambito del Piano Precedente;
- Costituzione di gruppi di lavoro interdisciplinari che, attraverso percorsi partecipati e con il contributo dei soggetti che con diverse competenze operano per il miglioramento del benessere organizzativo, contribuiscano alla contestualizzazione ed interpretazione dell'analisi di tutti i dati raccolti per proporre specifiche attività e azioni volte a prevenire e contrastare elementi che se pur apparentemente neutri possono creare discriminazioni o disagi di vario genere (ad esempio problemi di conciliazione tempo lavoro/casa).

2. Conoscere e valorizzare il ruolo del CUG

- Formazione dei Componenti del CUG, anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc.
- Promuovere la conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente utilizzando i canali informativi e di comunicazione (pagine Internet, sezione Intranet, newsletter, ecc.) ed attraverso incontri informativi e di confronto
- Collaborazione e supporto ai CUG dei Comuni del territorio
- Organizzazione di momenti di confronto con gli altri CUG presenti sul territorio, sulle attività, l'organizzazione, l'operatività e l'efficacia delle azioni e dei progetti messi in campo nelle singole amministrazioni
- Collaborazione e coordinamento tra il CUG e la Consigliera di Parità della Provincia di Perugia

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

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

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità

Azioni

1. Un approccio di genere al linguaggio amministrativo"

- Analizzare i più diffusi documenti amministrativi per valutare se in essi vi siano ancora situazioni di evidente discriminazione di genere nel linguaggio e sperimentare azioni volte ad attuare tecniche, che nel rispetto della lingua italiana, della sua economia ed efficacia, tendono a eliminare il più possibile la supposta "neutralità" del genere maschile. Tutto ciò nell'ottica, ormai condivisa (tanto tra i linguisti, quanto tra i giuristi) dell'assunto secondo cui le parole concorrono a formare le identità individuali e collettive e sono un potente mezzo per l'affermazione o, per converso, la negazione di diritti: ciò che non è rappresentato *verbis* non esiste. Per la realizzazione di tale azione si provvederà a nominare un apposito gruppo di lavoro

2. Campagne informative/formative e di sensibilizzazione in materia di cultura di genere, delle pari opportunità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne attraverso:

- Realizzazione di un foglio informativo e newsletter sui temi delle pari opportunità
- 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

3. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...)
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
- Sperimentazione in materia di "Lavoro agile" sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente in materia (art 14 legge 124/2015, legge 81/2017 e Direttiva della Funzione Pubblica n. 3 giugno 2017)
- 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

Obiettivo 3 - Favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Azioni

1. Sperimentazione di azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale

Progettazione e realizzazione di Interventi finalizzati a: Rafforzare il senso di appartenenza; Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie dell'Ente; Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi; Diffondere un'immagine positiva dell'Ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti dei lavoratori/ lavoratrici. Per l'elaborazione di tali proposte si prevede la costituzione di gruppi di lavoro (dipendenti, componenti CUG, Rappresentanti sindacali e dirigenti)

2. Adozione di azioni volte a prevenire e rimuovere discriminazioni

- Indagine sul benessere organizzativo ed individuale percepito attraverso la somministrazione di questionari già previsti ed elaborati dal CUG nell'ambito del Piano Precedente. Dall'analisi dei risultati dei questionari ed attraverso un percorso partecipato con i contributi dei soggetti che con diverse competenze operano per il miglioramento del benessere organizzativo, verranno elaborate specifiche proposte di intervento
- 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 Consigliera di Parità e con esperte/i in materia

3. Ricerca e sperimentazione di metodologie per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale

- Condivisione degli obiettivi e delle strategie politiche/amministrative dell'Ente
- 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 attraverso soprattutto la costruzione di una Banca dati delle competenze e dei saperi

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

Introdurre tra gli elementi di valutazione della performance organizzativa e dei dirigenti le capacità professionali ed umane, la sensibilità, alle tematiche inerenti le pari opportunità, il benessere organizzativo, 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".