



Provincia di Perugia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022

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 (art. 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 (art. 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 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

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.

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 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.

Con la succitata Direttiva 2/2019, a fronte della constatazione che nonostante gli incisivi obblighi normativi, il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione, vengono date alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, vengono forniti indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. "L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG".

La Direttiva, per raggiungere gli obiettivi che si propone, prevede 6 Linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

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 al punto 3.2, oltre a sottolinearne la loro importanza ed 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) la Direttiva 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 sulla 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.

Alla luce di quanto riportato la Provincia di Perugia adotta il presente Piano aggiornando il precedente Piano triennale 2019-2021 approvato con Deliberazione di Consiglio provinciale n.25 del 25.06.2019.

Per quanto riguarda i dati relativi al personale dipendente, disaggregati per genere, si rimanda all'apposito Allegato 1, parte integrante del presente Piano.

Il Piano

Il presente Piano di azioni positive costituisce, anche per quanto detto in premessa, un aggiornamento del Piano triennale 2019-2021 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 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 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 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.

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 permanente sul personale della Provincia di Perugia e promuovere altri strumenti di indagine attraverso:

- 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.104/9, 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.

2. Rafforzare ruolo e attività del CUG

- 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 nuove Linee di indirizzo approvate con Delibera presidenziale n. 213 del 29/10/2019.
- Formazione dei Componenti del CUG, anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc. In particolare sono state inserite nel Piano formativo dell'Ente 2020, su proposta dell'Ufficio Pari Opportunità e del CUG, apposite giornate formative sulla Direttiva 2/2019.
- 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 coordinamento tra il CUG e la Consigliera di Parità della Provincia di Perugia.
- Collaborazione e supporto ai Comuni del territorio sulla base del monitoraggio promosso in collaborazione con la Consigliera di parità circa l'attuazione delle norme relative alla costituzione dei CUG, ai Piani di azioni positive ed in generale in materia di pari opportunità nella pubblica amministrazione.
- Organizzazione di momenti di confronto, sempre in collaborazione con la Consigliera di Parità, 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.

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.

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura di genere e 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. Formazione e 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:

- 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 attraverso la somministrazione di questionari già elaborati dal CUG. 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 Consiglieria 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

- 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".