



PROVINCIA DI PIACENZA

Prov. N. 18 del 10/03/2017

Proposta n. 2017/210

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2018-2019.
APPROVAZIONE.**

IL PRESIDENTE

Richiamato l'art. 57 comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n° 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, come integrato dall'art. 21- comma 1, lettera c) - della Legge 4 novembre 2010, n° 183 “*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*” (cosiddetto “*Collegato Lavoro*”);

Considerato che la norma così integrata prevede la costituzione, all'interno di ogni pubblica amministrazione, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che sostituisce i precedenti comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, assumendone tutte le funzioni di legge e di previsione contrattuale relative al personale. Il Comitato di Garanzia (C.U.G.) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera nazionale di parità;

Richiamata altresì la direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, ad oggetto “*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” (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n° 183)*”;

Considerato, altresì, che, fra i compiti propositivi ricondotti ai Comitati di garanzia (C.U.G.) è compresa la “predisposizione di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne”;

Evidenziato che, in questa Amministrazione, il Comitato di Garanzia è stato regolarmente ricostituito con Determinazione Dirigenziale 17/08/2016 n° 853, successivamente modificata ed

integrata con D.D. 09/11/2016 n° 1193;

Vista la nota 02/03/2017 n° 4780 di prot., con cui il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso al Presidente la proposta di Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019, licenziata dal Comitato medesimo, nella seduta del 02 marzo 2017;

Richiamato, altresì, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n° 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n° 246”* - così come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n° 5 -, segnatamente l'art. 48 *“Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni”* che prevede l'obbligo, per le Amministrazioni Pubbliche di adottare Piani triennali di azioni positive, finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate;

Dato atto che tra gli obiettivi dell'Ente, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), vi è quello di *“garantire pari opportunità e il benessere lavorativo del personale provinciale”*;

Riscontrata integralmente e favorevolmente la proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e ritenuto, pertanto, di procedere conformemente, anche con espresso richiamo a quanto disposto nel vigente Regolamento di Organizzazione all'art. 5, comma 4, che qui si riporta integralmente: *“4. La Provincia riconosce e valorizza l'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quale organismo indipendente con compiti consultivi, propositivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57, comma 1, D.Lgs. n° 165/2001, come specificate nella Direttiva 4/3/2001 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.”*;

Preso atto:

- che non è stato possibile acquisire il parere della Consigliera di Parità della Provincia di Piacenza in quanto non si è ancora concluso il procedimento di rinnovo di tale figura istituzionale;
- del parere espresso dalle R.S.U. dell'Ente e comunicato in data 06/03/2017 nonché delle proposte di integrazione e modifica nel medesimo contenute delle quali si è tenuto conto nella stesura finale del Piano allegato;

Visto il parere favorevole reso, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n° 267, in merito alla regolarità tecnica dell'assumenda proposta, dalla Dirigente del Servizio *“Personale e Affari Generali”*;

Dato atto, altresì, che, ai sensi del D.Lgs n° 267/2000, il presente provvedimento non necessita dell'acquisizione del parere di regolarità contabile in quanto l'atto medesimo non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Sentita la Segretaria Generale;

Visti, inoltre:

- il D.Lgs. n° 267/2000 *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”* e successive integrazioni e modifiche;

- il D.Lgs. n° 165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”* e successive integrazioni e modifiche;
- il D.Lgs. n° 150/2009 *“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”*;
- la Legge n° 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”*;
- la Legge 7 aprile 2014 n° 56 *“Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni”*, così come modificata con D.L. 24/04/2014 n° 66 e dal D.L. 24 giugno 2014, n° 90;
- il Decreto Legislativo n° 145 del 2005 (*Parità di trattamento uomo – donna su accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro*).
- il Decreto Legislativo n° 198 del 2006 (*Codice Pari Opportunità tra uomo e donna*).
- la Direttiva della Comunità Europea 54/2006 recepita dalla Direttiva Ministeriale del 23/05/2007 (*Misure per attuare Pari Opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche*).
- la Legge n° 183 del 2010 (*Delega 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*), in particolare l'art. 21 (*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*).
- il Decreto Legislativo n° 165 del 2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), in particolare l'art. 57.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri *“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”* del 4 marzo 2011.
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n° 62 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165*).
- il Codice di Comportamento dei Dipendenti della Provincia di Piacenza approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n° 10 del 31/01/2014;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n° 13 *“Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni”*;

- la Legge 11 dicembre 2016, n° 232 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e Bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*”,
- la vigente disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale dell'area dirigenziale e del Comparto Regioni – Autonomie Locali;
- lo Statuto dell'Ente;
- il vigente Regolamento provinciale di Organizzazione;

Visto il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 12 ottobre 2014;

Dato atto che con l'insediamento del Presidente avvenuto il 14 ottobre 2014 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2014 – 2018;

Visto l'art. 1, comma 55 e 66 della Legge n° 56/2014, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;

Visto, infine, lo Statuto dell'Ente, approvato dall'Assemblea dei Sindaci con atto 04/02/2015 n° 2;

DISPONE
per quanto indicato in narrativa:

1. **approvare** il **Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019**, predisposto di concerto con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente e allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);
2. **dare atto** che l'**attuazione** del Piano di cui alla precedente lettera a) **è ricondotta**, per competenza, al Servizio “*Personale e Affari Generali*” che promuoverà e/o coordinerà le attività previste nel Piano medesimo in collaborazione con il C.U.G.;
3. provvedere affinché il presente Piano:
 - sia trasmesso ai dirigenti dell'Ente, al C.U.G., alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali territoriali;
 - sia pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia;
4. che il presente provvedimento é da intendersi **esecutivo** all'atto della sua sottoscrizione.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
FRANCESCO ROLLERI
con firma digitale



PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 210/2017 del Servizio Personale e Affari Generali ad oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2018-2019. APPROVAZIONE., si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Piacenza lì, 09/03/2017

**Sottoscritto dal Dirigente
(GUIDA IORIO)
con firma digitale**



PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali

Relazione di Pubblicazione

Provvedimento del Presidente N. 18 del 10/03/2017

Servizio Personale e Affari Generali

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2018-2019. APPROVAZIONE..

Il su esteso provvedimento viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 21 comma 2° dello Statuto vigente.

Piacenza li, 10/03/2017

Sottoscritta
per il Dirigente del Servizio
(MALCHIODI MARIA ELENA)
con firma digitale



PROVINCIA DI PIACENZA

***** **

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017 - 2018 - 2019

***** **

Approvato con Provvedimento del Presidente ../03/2017 n° ...



INDICE

| | |
|--|--------|
| Premessa | pag. 3 |
| Quadro normativo | pag. 3 |
| La situazione della Provincia di Piacenza | pag. 4 |
| Il personale in servizio | pag. 5 |
| Azioni positive da attivare: obiettivi generali | pag. 7 |
| Obiettivo A - Comunicazione e Trasparenza..... | pag. 8 |
| Obiettivo B - Formazione Salute e Benessere..... | pag. 8 |
| Obiettivo C – Conciliazione dei tempi..... | pag. 8 |
| Obiettivo D – Contrasto alle discriminazioni..... | pag. 9 |
| Monitoraggio del P.A.P..... | pag. 9 |
| Durata | pag. 9 |



Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato **C.U.G.**, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...".

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione Provinciale.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli "attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni." (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

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 dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la **relazione** con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di **appartenere all'organizzazione**, perché ne **condivide** i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto 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".

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

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*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;



- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione 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"

Le sopra elencate disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- favorire - anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La situazione della Provincia di Piacenza

Gli ultimi due anni sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale delle Province, reso ancora più incerto dai risultati della consultazione referendaria costituzionale del 4 dicembre 2016 nonché dal dimezzamento del numero di dipendenti della Provincia di Piacenza a seguito sia di collocazioni in quiescenza (n° 60 dipendenti di cui n° 10 dirigenti), nonché di trasferimenti presso altri Enti ex lege o su richiesta dei dipendenti interessati (in totale n° 88 dipendenti fra i quali n° 4 dirigenti). Inoltre, sempre dal 2015, si sono verificate altre cessazioni, per vari motivi riguardanti altri 4 dipendenti. Quindi, in totale, il numero di dipendenti della Provincia di Piacenza, dal 2015 ad oggi é diminuito di 152



unità (dei quali 14 dirigenti), cioè di più del 49%.

Inoltre, a seguito della costituzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, presumibilmente il prossimo anno verranno trasferiti all'Agenzia stessa i dipendenti assegnati ai Centri per l'impiego (ad oggi 19 dipendenti).

Ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni, l'ultima delle quali risale al febbraio 2016.

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. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità, agli Enti Locali e al territorio.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.

L'impegno dell'Amministrazione Provinciale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2011/2013, 2013/2015 e 2014/2016 i Piani Triennali delle Azioni Positive;
- sono state effettuate nell'anno 2013 le rilevazioni del rischio da stress lavoro-correlato e dei "fattori sentinella" nonché del tasso di assenteismo e tali rilevazioni non hanno fatto emergere criticità;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stato approvato un nuovo regolamento dell'orario di lavoro che favorisce la sopra citata conciliazione anche attraverso l'utilizzo di istituti contrattuali regolamentati (orario particolarmente flessibile, telelavoro, ...);
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali.

Il personale in servizio

Al 1° gennaio 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, inclusa la Segretaria generale, è la seguente:

| Dipendenti | Segretaria | Dirigenti | Cat. D | Cat. C | Cat. B | TOTALE |
|---------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Donne | 1 | 1 | 34 | 32 | 15 | 83 |
| Uomini | | 3 | 19 | 19 | 25 | 66 |
| TOTALE | 1 | 4 | 53 | 51 | 40 | 149 |

Per quanto riguarda i Dirigenti, le Posizioni Organizzative, e le Posizioni di Specifiche Responsabilità, occorre precisare che ai primi è stata conferita la direzione dei Servizi istituiti con l'organigramma (approvato con Provvedimento del Presidente n° 10/2016), mentre le ultime e le penultime corrispondono, per lo più, a ruoli di responsabilità degli uffici che gestiscono le funzioni e le competenze assegnate ai vari Servizi con il funzionigramma approvato dal Direttore Generale con propria Determinazione Dirigenziale n° 161/2016.

La situazione del personale, al 1° gennaio 2017, risulta essere la seguente:



| Dipendenti con funzioni di responsabilità | Dirigenti | Titolari di P.O. | Titolari di Posizioni di Specifiche Responsabilità | TOTALE |
|---|-----------|------------------|--|-----------|
| Donne | 2 | 3 | 9 | 14 |
| Uomini | 3 | 3 | 7 | 13 |
| TOTALE | 5 | 6 | 16 | 27 |

I dipendenti part-time sono 25 (24 donne e 1 uomo) e di questi 22 donne 1 uomo l'hanno richiesto per motivi personali e familiari mentre 2 donne per poter effettuare un'altra attività lavorativa.

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E CATEGORIA | | | | |
|--|------------------|----------------------------|--------------------|------------|
| Dipendenti DIRIGENTI | <40 anni | 40-50 anni | >50 anni | TOTALE |
| Donne | | 1 (Segretaria generale) | 1 | 2 |
| Uomini | | | 3 | 3 |
| Dipendenti Categoria D | <40 anni | 40-50 anni | >50 anni | TOTALE |
| Donne | 1 | 13 | 20 | 34 |
| Uomini | | 8 | 11 | 19 |
| Dipendenti Categoria C | <40 anni | 40-50 anni | >50 anni | TOTALE |
| Donne | 1 | 15 | 16 | 32 |
| Uomini | 1 | 9 | 9 | 19 |
| Dipendenti Categoria B | <40 anni | 40-50 anni | >50 anni | TOTALE |
| Donne | 2 | 3 | 10 | 15 |
| Uomini | | 1 | 24 | 25 |
| TOTALI | 5 (3,35%) | 50 (33,56%) | 94 (63,09%) | 149 |

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E TITOLO DI STUDIO | | | | |
|---|---------------------|---------|--------|-----------|
| Dipendenti DIRIGENTI | Scuola dell'Obbligo | Diploma | Laurea | TOTALE |
| Donne | | | 2 | 2 |
| Uomini | | | 3 | 3 |
| Dipendenti Categoria D | Scuola dell'Obbligo | Diploma | Laurea | TOTALE |
| Donne | | 15 | 19 | 34 |



| | | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Uomini | | 10 | 9 | 19 |
| Dipendenti Categoria C | Scuola dell'Obbligo | Diploma | Laurea | TOTALE |
| Donne | 1 | 28 | 3 | 32 |
| Uomini | 4 | 12 | 3 | 19 |
| Dipendenti Categoria B | Scuola dell'Obbligo | Diploma | Laurea | TOTALE |
| Donne | 6 | 7 | 2 | 15 |
| Uomini | 19 | 6 | | 25 |
| TOTALI | 30 (20,13%) | 78 (52,35%) | 41 (27,52%) | 149 |

Dai dati sopra riportati si rileva, proporzionalmente, una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie nonché una distribuzione per Categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno ma in misura non significativamente differente per uomini e donne. Inoltre, il divieto di assunzioni imposto alle Province dal 2012 ha, ovviamente, provocato un progressivo aumento dell'età media dei dipendenti (più del 63% dei quali ha più di 50 anni).

Inoltre, si sottolinea che l'attuale situazione nella quale diversi dipendenti devono svolgere compiti relativi a più funzioni, proprie o attribuite alle Province, verrà, se non si modificheranno le disposizioni legislative che da troppo tempo non hanno consentito il ricambio del personale a diverso titolo cessato, ulteriormente e drammaticamente peggiorata: dai dati sopra riportati si evince, infatti, che nel giro di una decina d'anni i dipendenti provinciali si ridurranno a circa il 40% degli attuali (in quanto più del 60% del personale avrà maturato il diritto alla quiescenza).

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2018-2019

-Obiettivi Generali

La Provincia di Piacenza nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per



- riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'attività propositiva del C.U.G..

L'Amministrazione conviene con quanto proposto dal C.U.G..

Nel corso del triennio 2017/2019 la Provincia di Piacenza intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Azioni:

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al C.U.G.;
2. Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito al processo di riordino istituzionale dell'Ente;
3. BANCA DATI DELLE COMPETENZE – individuazione attraverso un'indagine interna dei curricula e delle competenze acquisite e competenze trasversali di tutti i dipendenti;
4. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;
5. Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.T.A.P..

Obiettivo B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

Azioni:

1. Rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
2. Aderire a proposte di Enti esterni o organizzare in house eventi formativi che tengano conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
3. Formazione dirigenti, posizioni organizzative, alta professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
4. Formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
5. Effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
6. Promozione, anche attraverso la formazione, di una cultura di cooperazione tra i dipendenti;
7. Sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
8. Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;
9. Elaborazione e valutazione di specifici progetti di fattibilità per l'attivazione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a favore dei dipendenti.



Obiettivo C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Azioni:

1. Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
2. Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. Promozione della cultura del Telelavoro evidenziandone i benefici per l'Ente, il dipendente e l'ambiente;
4. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità;
5. Individuazione di apposito locale da destinarsi, opportunamente attrezzato, a sala ristoro, fruibile dai dipendenti durante la pausa pranzo.

Obiettivo D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azioni:

1. Approvazione del Codice Etico, istituzione e nomina della/del Consigliera/e di fiducia dell'Ente ai fini della prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro;
2. Informare/formare tutti i dipendenti sui contenuti del Codice Etico e sulle funzioni della/del Consigliera/e di fiducia;

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Piacenza attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato alla Dirigente del Servizio "*Personale e Affari Generali*", che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale.

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P..

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.T.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.