



## **PROVINCIA DI PIACENZA**

**Prov. N. 13 del 31/01/2022**

**Proposta n. 119/2022**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2023-2024.  
APPROVAZIONE**

### **II 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;

**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 diversi atti da ultimo D.D. 05/02/2019 n° 101;

**Richiamata** le direttive:

- del 4/3/2011 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)";
- del 26/06/2019 n° 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

**Vista** la nota 28/01/2022 n° 2179 di prot., con cui il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso alla sottoscritta e al Direttore generale dell'Ente la proposta di Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, licenziata dal Comitato medesimo, nella seduta del 28 gennaio 2022;

**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 il benessere lavorativo del personale provinciale e pari opportunità";

**Riscontrata** 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 si è provveduto ad acquisire, ex art. 48 del già citato D.Lgs. n° 198/2006, i seguenti pareri, agli atti dell'Ente:

- parere favorevole del Consigliere di Parità della Provincia di Piacenza, acquisito con nota pervenuta in data 31/01/2022 al n° 2312 del protocollo provinciale;
- parere favorevole espresso dalle R.S.U. dell'Ente, acquisito in data 31/01/2022 al n° 2359 del protocollo provinciale;

**Ritenuto** di fare propria la già menzionata proposta del C.U.G. e di procedere, quindi, con l'approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, allegato al presente provvedimento;

**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, dal Dirigente dell'Ufficio di Staff "Personale, Affari Generali, Contratti";

**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;

**Sentito** il Segretario Generale;

**Visti, inoltre:**

- il D.Lgs. n° 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive integrazioni e modifiche;
- il Decreto Legislativo n° 165 del 2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e ss.ii. e mm., in particolare l'art. 57;
- 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 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 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, attualmente in fase di revisione;
- 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 30/12/2020 n° 178 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e Bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023";
- la vigente disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale dell'area dirigenziale e del Comparto Funzioni 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 31 ottobre 2018;

**Dato atto** che con l'insediamento della Presidente avvenuto il 31 ottobre 2018 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2018 – 2022;

**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;

**D I S P O N E**  
**per quanto indicato in narrativa:**

**1.approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024** allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;

**2.dare atto** che l'**attuazione** del Piano di cui alla precedente lettera a) **è ricondotta**, per competenza, all'Ufficio di Staff "Personale, Affari Generali, Contratti" 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, alle Consigliere di Parità e di Fiducia, 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 è da intendersi **esecutivo** all'atto della sua sottoscrizione.

**IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

**BARBIERI PATRIZIA**

**con firma digitale**



**PROVINCIA DI PIACENZA**

**\*\*\*\*\* \*\***

# **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022 - 2023 – 2024**

**\*\*\*\*\* \*\***



## INDICE

<b>Premessa</b> .....	pag. 3
<b>Quadro normativo</b> .....	pag. 3
<b>La situazione della Provincia di Piacenza</b> .....	pag. 5
<b>Il personale in servizio</b> .....	pag. 7
<b>Azioni positive da attivare: obiettivi generali</b> .....	pag. 8
<b>Obiettivo A</b> - Comunicazione e Trasparenza.....	pag. 9
<b>Obiettivo B</b> - Formazione Salute e Benessere.....	pag. 9
<b>Obiettivo C</b> – Conciliazione dei tempi.....	pag. 10
<b>Obiettivo D</b> – Contrasto alle discriminazioni.....	pag. 11
<b>Monitoraggio</b> del P.A.P.....	pag. 11
<b>Durata</b> .....	pag. 11



## 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 – così come confermato dalla direttiva 2/2019 - 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, che si pone in continuità con quello precedente, in un'ottica di aggiornamento, 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.

È 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 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*.

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), prevedeva le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

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° 165/2001 "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"

Ora, la direttiva 2/2019 del 26/6/2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale, n. 184 del 7/8/2019, sostituendo la citata direttiva del 23/5/2007 ed integrando la direttiva del 4/3/2011, ha adottato le *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*. Tra le principali novità introdotte, oltre al rafforzamento del CUG, si segnala la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni.

È infatti evidente che l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori. In questa ottica la Direttiva richiede una maggiore collaborazione tra CUG e OIV (per la Provincia – Nucleo di Valutazione).

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 sottorappresentate 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**

L'evoluzione dell'assetto istituzionale delle Province, che trova fondamento nella Legge 56/2014, ha, di fatto, subito una battuta di arresto all'indomani dell'esito della consultazione referendaria del 4/12/2016.

Per effetto del processo di riorganizzazione territoriale conseguente alla riforma delle attribuzioni di funzioni e competenze, disposte con la richiamata Legge n° 56/2014 e alla Legge Regionale n° 13/2015, dal 1° gennaio 2016 81 dipendenti sono stati trasferiti ad altri Enti.

A ciò si è aggiunta la collocazione in quiescenza di 55 dipendenti nel biennio 2015/2016, misura volta a preservare gli equilibri di Bilancio a tutela della posizione lavorativa di tutti i dipendenti.

Inoltre, a far data dal 1° giugno 2018, a seguito del processo di riorganizzazione dei servizi territoriali per l'impiego, 18 dipendenti provinciali assegnati a tali servizi sono stati trasferiti all'Agenzia per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna.

La dotazione organica della Provincia (escluso il Segretario generale), che contava 307 unità al 31/12/2014, è passata a 150 unità alla data del 01/01/2022 (di cui 3 con contratto e a tempo determinato – n. 2 alte specializzazioni con competenze in materia sismica - n. 1 a tempo pieno e n. 1 al 50% stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.lgs. n° 267/2000 e n. 1 addetto stampa, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000). Dei 147 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 1 è attualmente collocato in posizione di comando presso altro Ente, mentre n. 1 dirigente e n. 1 dipendente cat. Giur. D3 risultano collocati in aspettativa, ai sensi della normativa vigente, per l'espletamento degli incarichi rispettivamente di Direttore Generale e Dirigente dell'Ufficio di Staff Bilancio, Patrimonio, Acquisti.

In tale processo di forte riduzione del personale, sono stati coinvolte anche figure dirigenziali, passate da 18 unità al 31/12/2014 alle attuali 6 unità, inclusi il Segretario Generale e il Direttore Generale - collocato in contestuale aspettativa come dirigente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 110, comma 5, del D.lgs. n° 267/2000 (TUEL) – e 1 dipendente assunto, quale dirigente, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.lgs. n° 267/2000, con contratto a tempo determinato e pieno.

Tutto ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni, l'ultima delle quali risale all'estate del 2018, mentre è sempre più pressante la richiesta di servizi e infrastrutture di qualità da parte dei cittadini e di azioni di coordinamento e di collaborazione da parte degli Enti del territorio, alla quale, sino a gran parte del 2018, si è stati 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.

Nel 2018, due importanti provvedimenti legislativi hanno fortunatamente interrotto la deriva della situazione del personale delle Province:



- i commi 844, 845, 846 e 847 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2017, n° 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e Bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020", hanno ripristinato la capacità di assunzione delle Province. La Provincia di Piacenza ha provveduto ad avviare i relativi processi di assunzione con deliberazione del Consiglio n° 1 in data 22/01/2018 avente ad oggetto "Indirizzi per il Piano di riassetto organizzativo di cui al comma 844 dell'art. 1 della legge 205/2017 (Legge di Bilancio 2018)" nonché con i Provvedimenti del Presidente n° 31 del 19/04/2018, con il quale sono stati approvati il Piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge n° 56/2014 (art. 1, comma 844 della Legge n° 205/2017) e la nuova Dotazione organica e n° 33 del 23/04/2018, successivamente modificato e integrato con P.P. n° 52 del 01/06/2018 concernente l'approvazione del Piano del fabbisogno di personale 2018/2020. Si sono poi susseguiti, nel rispetto della normativa vigente, i Piani dei Fabbisogni 2019/2021, 2020/2022, 2021/2023 – quest'ultimo, ancora in attuazione, causa l'emergenza sanitaria in corso che ha comportato la sospensione delle procedure concorsuali. È stato quindi finalmente permesso di immettere in ruolo nuove risorse professionali;
- in data 21 maggio 2018, dopo oltre nove anni dall'ultimo contratto, è stato sottoscritto fra le parti il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali. Tale contratto, a forte connotazione normativa, introduce un'importante serie di novità su molti aspetti che regolamentano il rapporto di lavoro dei dipendenti (nuove posizioni organizzative, permessi, indennità, performance, superamento della categoria D3, ecc.) e ha trovato compiuta applicazione mediante la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato triennale da parte dei soggetti coinvolti (parte datoriale e parte sindacale).

In questi anni la valorizzazione delle persone è stata un elemento fondamentale che ha richiesto 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 i Piani Triennali delle Azioni Positive nelle annualità 2011/2013, 2013/2015, 2014/2016, 2017/2019, 2018/2020 e 2019/2021, 2020/2022 e 2021/2023;
- nell'anno 2013 e nell'anno 2020 sono state effettuate le valutazioni del rischio da stress lavoro-correlato secondo la metodologia per la valutazione e gestione del rischio indicata nell'apposita guida INAIL, comprendente tra l'altro la valutazione degli "eventi sentinella". Tali misurazioni non hanno fatto emergere particolari criticità ed hanno determinato un livello di rischio "non rilevante";
- nel corso del 2019 è stata attivata (con la consulenza di uno studio specializzato) un'indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutto il personale provinciale e regionale in distacco presso questa Amministrazione, i cui risultati sono state oggetto di un evento formativo rivolto a tutti i dipendenti;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari attraverso l'approvazione di una disciplina dell'orario di lavoro che favorisca tale conciliazione anche attraverso l'utilizzo di istituti contrattuali regolamentati (orario particolarmente flessibile, telelavoro, smart working...); in particolare, a causa del contesto sanitario emergenziale - che ha imposto lo smart working quale modalità ordinaria di prestazione lavorativa – l'Ente ha potuto sperimentare con successo il lavoro agile, sia in termini di obiettivi raggiunti che di evidenti positive ripercussioni sulla



gestione del tempo vita familiare/lavoro. L'approvazione del POLA e del Regolamento per lo svolgimento del Lavoro Agile unitamente alla rilevante attività di formazione in materia che ha interessato la totalità dei dipendenti (con eccezione del solo personale esterno) si inseriscono in un'ottica di implementazione di tale strumento quale leva organizzativa che si basa sullo scambio tra maggiore autonomia e flessibilità ai dipendenti e una maggiore responsabilizzazione dei risultati. A dimostrazione di ciò, in accordo con l'evoluzione normativa in materia, superato il concetto di lavoro agile "emergenziale", a novembre 2021 sono stati attivati oltre 50 progetti di smart working, con sottoscrizione dei relativi accordi individuali.

- è stata promossa un'intensa attività di formazione dei dipendenti, autorizzando e organizzando la partecipazione a corsi sia esterni, sia residenziali (aperti ai dipendenti degli altri Enti Locali del territorio, favorendo, così il confronto sull'applicazione delle novità normative e sulle procedure dei principali processi amministrativi) sia online, aderendo, a partire dal 2019, a un'apposita piattaforma per la formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione. La formazione a distanza, soprattutto nel contesto emergenziale, ha costituito, al pari dello smart working, un'esperienza estremamente positiva, sempre in tema di conciliazione di tempi di vita/lavoro

### Il personale in servizio

Al 1° gennaio 2022 la situazione del personale dipendente in servizio, incluso il Segretario Generale, al quale è stata attribuito anche l'incarico di direzione di un Ufficio di Staff, è la seguente:

Dipendenti	Segretario	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	TOTALE
Donne		2*	29****	35	7	73
Uomini	1	4**	23*****	29*****	21	78
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>64</b>	<b>28</b>	<b>151</b>

\*di cui n. 1 dirigente a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

\*\* di cui n. 1 dirigente collocato in aspettativa per l'espletamento dell'incarico di Direttore Generale

\*\*\*di cui n.1 cat. D a tempo determinato e a tempo pieno ex-art. 110, comma 2 D.lgs. n° 267/2000 e n. 1 collocata in aspettativa per l'espletamento dell'incarico di dirigente dell'Ufficio di Staff Bilancio, Patrimonio, Acquisti ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000;

\*\*\*\* di cui n.1 cat. D a tempo determinato e a tempo parziale al 50% ex-art. 110, comma 2 D.lgs. n° 267/2000

\*\*\*\*\* di cui n. 1 addetto stampa ex art. 90 D.Lgs. 267/2000

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 e degli Uffici di Staff istituiti con l'organigramma (approvato con Provvedimento del Presidente n° 31/2018), 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° 1328/2018 e modificato, da ultimo, con D.D. n°551/2019.

La situazione del personale, al 1° gennaio 2022, risulta essere la seguente:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Dirigenti	Titolari di P.O.	Titolari di Posizioni di Specifiche Responsabilità	TOTALE
---	-----------	------------------	--	--------



Donne	2	4	10	14
Uomini	3	5	1	9
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>24</b>

I dipendenti part-time sono 18 (13 donne e 5 uomini) e di questi, 11 donne l'hanno richiesto per motivi personali e familiari mentre 2 donne e 5 uomini per poter effettuare un'altra attività lavorativa.

Le nuove assunzioni, attivate dal 2018, hanno consentito non solo di "ringiovanire" decisamente l'età media dei dipendenti (negli ultimi tre anni la percentuale del personale con età superiore ai 50 anni è diminuita dal 65% al 49.33% attuale, mentre quella con età inferiore ai 40 anni è più che triplicata - dal 6 al 22.67%) ma anche di effettuare il turn over con personale in possesso di titoli di studio più elevati (i possessori della sola scuola dell'obbligo sono passati dal 17% al 8.67%, è diminuito il numero del personale diplomato, ma è significativamente aumentato il numero del personale laureato dal 32% all'attuale 41.33%).

Le nuove assunzioni, infine, consentono una redistribuzione del lavoro relativo alle funzioni dell'Ente, proprie o attribuite dalla Regione, più equo e rispettoso della professionalità e dei principi del benessere organizzativo.

## **AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2023-2024**

### **Obiettivi Generali**

La Provincia di Piacenza, nella definizione degli obiettivi del presente Piano, ribadisce di ispirarsi 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, in continuità con i piani precedenti, di cui il presente costituisce un aggiornamento, sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e 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 elaborativa del C.U.G., le proposte del quale sono condivise dall'Amministrazione.

Nel corso del triennio 2022/2024 la Provincia di Piacenza intende, quindi, confermare il percorso avviato con i precedenti piani teso ai seguenti obiettivi generali:

- A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**
- B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE**
- C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI**
- D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

con la previsione di eventuali correttivi.

Pertanto, si confermano le azioni previste in materia di:

**A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA, con le seguenti azioni:**

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al C.U.G.;
2. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;
3. Mantenimento del flusso di notizie e informazioni anche in merito alle varie Azioni del presente P.T.A.P., sui canali telematici già utilizzati (e-mail, pagine sia su Intranet sia sul sito istituzionale dell'Ente, ...);
4. Monitorare il trattamento dei dati (in particolare dei dipendenti e aspiranti tali) nelle comunicazioni e pubblicazioni delle procedure pubbliche di selezione del personale.

**Obiettivo 2022/2024:** potenziamento dei flussi di informazioni, anche mediante l'implementazione delle pagine INTRANET; mantenimento e presidio delle ulteriori misure.

**B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE, con le seguenti azioni:**

1. Nelle prime settimane del 2019 è stata eseguita un'indagine sul benessere organizzativo rivolto a tutti i dipendenti provinciali e regionali distaccati su funzioni delegate, i cui risultati sono stati condivisi in una giornata di formazione suddivisi in 3 incontri sulla base delle categorie giuridiche dei dipendenti. Poiché questa attività è stata svolta di recente, per quest'anno si ritiene di soprassedere, tenuto conto che per i nuovi assunti il materiale è disponibile sulla intranet e quindi si inviteranno i medesimi a prenderne visione.
2. Per quanto riguarda la Formazione - preso atto che l'attuale contesto di emergenza sanitaria ha comportato un'intensa attività di formazione a distanza, sia per acquisire le skills connesse all'attività lavorativa svolta in modalità agile, sia, comunque, per rinforzare le competenze del personale, anche alla luce di possibili risvolti normativi connessi a detta emergenza - il Comitato sarà chiamato ad esprimere il proprio parere in merito al Piano Triennale della Formazione, in via di definizione, rivolto ai dipendenti provinciali ma anche ai dipendenti degli Enti del territorio provinciale. Tale Piano, che raccoglierà le esigenze e le proposte del personale provinciale e dei Comuni, comprenderà le seguenti azioni:
  - a) 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;
  - b) 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;

- c) effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
- d) promozione, anche attraverso la formazione, di una cultura di cooperazione tra i dipendenti;
- e) sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
- f) sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;

### **Obiettivo 2022/2024:**

- Rafforzare le competenze organizzative connesse al lavoro agile al fine di mantenere adeguati livelli di efficienza ed efficacia poiché lo stesso riguarda un numero rilevante di dipendenti;
- Svolgere nel corso del triennio un'indagine sul benessere organizzativo alla luce dei nuovi ingressi e della sperimentazione generalizzata del lavoro agile, superata la fase emergenziale;
- consolidare l'organizzazione di eventi formativi anche a favore degli altri Enti, anche al fine di sviluppare una rete di scambio di informazioni e di collaborazione tra dipendenti di Enti diversi, in un'ottica di miglioramento dei processi;
- Mantenimento e consolidamento delle azioni già previste in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, sullo stress da lavoro-correlato, la promozione di una cultura di cooperazione tra i dipendenti, la partecipazione a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione.

### **C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI, con le seguenti 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. Consolidamento del Lavoro Agile sulla base di quanto previsto da Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) e dal regolamento interno già approvati e in corso di revisione in ottemperanza alla normativa vigente in materia;
4. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità;
5. Promozione di una cultura della flessibilità anche attraverso azioni formative/informative

**Obiettivo 2022-2024:** Confermando tutte le azioni sopra previste, in coerenza con quanto previsto dai documenti programmatori dell'ente (DUP e PEG) occorre revisionare il regolamento orario per verificarne la rispondenza alle esigenze sopra riportate; per quanto riguarda lo smart working, in sede di redazione del nuovo PIAO, in cui confluirà la programmazione sul lavoro agile, occorrerà monitorare le scelte organizzative ivi contenute, al fine di tutelare le situazioni di maggior criticità nella gestione dei tempi di vita/tempi di lavoro anche allargando la platea dei possibili fruitori e superando la percentuale attualmente prevista dal Piano vigente (50%dei lavoratori agili potenziali). Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale



verso organizzazioni più "sostenibili".

**D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, con le seguenti azioni:**

1. Monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico, approvato con Provvedimento del Presidente 13/03/2017 n° 22, di concerto con la Consigliera di fiducia dell'Ente, nominata con Decreto del Presidente 02/05/2017 n° 5;
2. Supporto e collaborazione all'attività della Consigliera di fiducia dell'Ente, con particolare riferimento alla finalità della prevenzione del mobbing e di discriminazioni nell'ambiente di lavoro.

**Obiettivo 2022-2024:** Considerata la durata dell'incarico della Consigliera di Fiducia, predisporre le procedure per l'individuazione dell'incaricata/o;

**MONITORAGGIO DEL PIANO**

1. 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 al Dirigente dell'Ufficio di Staff "Personale, Affari Generali, Contratti", che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale.
2. 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.



**PROVINCIA DI PIACENZA**

**Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. 119/2022 del  
Attività Affari Generali ad oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-  
2023-2024. 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, 31/01/2022

**Sottoscritto dal Dirigente  
(TERRIZZI LUIGI)  
con firma digitale**





**PROVINCIA DI PIACENZA**

**Servizio Personale e Affari Generali**  
Relazione di Pubblicazione

Determina N. 13 del 31/01/2022

**Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti**

**Oggetto:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2023-2024. APPROVAZIONE.

La su estesa determinazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 52 comma 1 dello Statuto vigente.

Piacenza li, 31/01/2022

Sottoscritta per il Dirigente del Servizio  
*Il funzionario delegato*  
(CAPRA MONICA)  
con firma digitale