



PIANO delle AZIONI POSITIVE

per il triennio

2019-2021

approvato con decreto del Presidente della Provincia n.____ del_____

Indice

<i>FONTI NORMATIVE</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>PREMESSA</i>	<i>Pag. 4</i>
<i>ARTICOLI</i>	
<i>Alcuni dati sul personale della Provincia di Brindisi</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 1 Obiettivi</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 2 Obiettivo 1: Pari Opportunità</i>	<i>Pag. 7</i>
<i>Art. 3 Obiettivo 2: Benessere Organizzativo</i>	<i>Pag. 7</i>
<i>Art. 4 Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>Art. 5 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>Art. 6 Monitoraggio del Piano</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>Art. 7 Durata</i>	<i>Pag. 8</i>

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

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. n. 81 del 9 aprile 2008 “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. n. 150 del 27 ottobre 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”

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”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**).

Legge Regione Puglia n. 253 del 14 novembre 2017 “Norme contro le discriminazioni e le violenze determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere”.

Premessa

Finalità delle azioni positive

Il presente Piano di Azioni Positive intende inserirsi nell’ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Brindisi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo,

di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Le azioni positive mirano a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto al libero esercizio dei diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo e trasversale ad ogni altra azione della provincia, così come esattamente voluto dalla politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Le azioni positive che la Provincia intende promuovere hanno, in particolare, lo scopo di:

- ❑ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- ❑ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ❑ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano, tra gli altri, anche e nello specifico, i seguenti di interesse per l'Ente:

- a. Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- b. Divieto di discriminazione retributiva
- c. Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- d. Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- e. Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- f. Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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.

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

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni **devono redigere** un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006;

inoltre, le pubbliche amministrazioni:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono prevedere e assicurare il rispetto della parità di genere nei vari organi collegiali, organismi ecc.

Analisi del contesto

La Provincia di Brindisi:

- con Deliberazione di Giunta provinciale n° 277 del 26.11.2010, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2008-2010";
- a partire dalla legge n° 56/2014 le province sono state interessate da un processo di riforma che ha riguardato tanto le competenze funzionali, quanto l'assetto politico istituzionale, tanto l'organizzazione interna con consistenti processi di mobilità, volontaria e obbligatoria, principalmente, ma non solo, del personale collocato nelle c.d. funzioni non fondamentali;

- tale processo avrebbe dovuto culminare nella definitiva soppressione degli enti provincia, processo interrottosi per effetto del diverso orientamento degli elettori nel referendum costituzionale; pur tuttavia il processo di rivisitazione delle competenze e delle mobilità è andato progressivamente definendosi, con cospicuo depauperamento delle risorse umane dell'Ente;
- tutto ciò in simultanea compresenza di funzioni svolte, di risorse finanziarie, soprattutto di parte corrente, spesso insufficienti al regolare svolgimento persino delle funzioni fondamentali della Provincia, hanno determinato situazioni di criticità gravi, con conseguente proliferare di condizioni di disagio personale dei dipendenti e di riflesso di minore benessere organizzativo;
- condizioni tutte che anche attraverso l'adozione del nuovo piano delle azioni positive, si vuole risanare e riavviare in un contesto di maggiore efficienza e benessere organizzativo.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 della Provincia di Brindisi, quindi, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a in primis riparare le condizioni di stress e disagio come sopra prodottesi e, conseguentemente, prevenire ulteriori situazioni di malessere e disagio.

Con determinazione dirigenziale n. 399 del 30.05.2019, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2019/2022;

Detto organismo, nell'ambito delle sue proprie funzioni, sarà da supporto per il monitoraggio delle azioni del presente Piano e sarà d'impulso per gli aggiornamenti ed adeguamenti successivi.

Alcuni dati sulle persone della Provincia di Brindisi

Al 31 dicembre 2018 il personale del Provincia di Brindisi è pari a 133 unità; tutti i dipendenti sono assunti a tempo indeterminato di cui n. 1 con contratto part time; n. 43 sono donne e n. 90 uomini; decisamente una rilevante presenza di genere maschile; si tratta di una popolazione anagraficamente non giovanissima; infatti, l'età media dei dipendenti è 55,44; i dirigenti, tutti di ruolo, sono tre, oltre al segretario generale; di questi solo uno è una donna e tutti superano i 50 anni d'età; anche per questo dato si conferma una popolazione anagraficamente non giovanissima e con una schiacciante prevalenza di genere maschile.

N. 36 dipendenti beneficiano dei permessi ex legge 104/92 per le cure parentali, dei quali n. 21 sono uomini; non opera il telelavoro.

L'ultimo contratto collettivo integrativo ha istituito la banca delle ore che è in fase di attuazione.

Art. 1 Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 ricomprende i seguenti obiettivi generali, tutti egualmente essenziali e prioritari:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Art. 2

Obiettivo 1: Pari Opportunità

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. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Provincia di Brindisi 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.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Si attueranno le seguenti azioni, anche in collaborazione con la consigliera di parità:

A) Conciliazione:

> Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita/lavoro (part-time, flessibilità oraria, ...)

B) completamento procedura banca delle ore e valorizzazione della fruizione della flessibilità dell'orario di lavoro;

C) formazione e sensibilizzazione sui temi specifici delle pari opportunità, dei tempi di conciliazione vita/lavoro e sui temi della non discriminazione per qualsivoglia causa e motivo;

D) saranno, altresì, rigorosamente garantiti:

- ❖ il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione e di riduzione del personale, nella progressione di carriera, nella verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso;
- ❖ l'equilibrata costituzione delle Commissioni per le procedure di concorso, ed in ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art 51 e 57, comma 1 del DL165/2001.

Art. 3

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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.

Si attueranno le seguenti azioni:

- > analisi delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione
- > Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito;
- > creazione di una sezione dedicata al "Benessere organizzativo" nella Intranet, per lo scambio di opinioni, suggerimenti e proposte che l'Amministrazione, con il supporto del CUG avrà cura di intercettare;
- > Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale;
- > Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Art. 4

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Si attueranno le seguenti azioni, anche in collaborazione con la consigliera di parità provinciale:

- > Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- > Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Art. 5

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

La Provincia di Brindisi si impegna a promuovere la ricerca delle risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali od europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 6

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2019-2021 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Art. 7

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale e della Consigliera di parità.