



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022

AGGIORNAMENTO ANNO 2021

approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 48 del 08.06.2021 di adeguamento ed aggiornamento per l'anno 2021 del Piano delle Azioni Positive triennio 2020/2022, approvato con Decreto del Presidente n.77 del 24.11.2020

Indice

Fonti Normative

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive

Alcuni dati sul personale della Provincia di Brindisi

Art. 1 Obiettivi

Art. 2 Obiettivo 1: Pari Opportunità

Art. 3 Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

*Art. 4 Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di
discriminazione e di violenza morale o psichica*

Art. 5 Obiettivo 4: Semplificazione e innovazione digitale

Art. 6 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Art. 7 Monitoraggio del Piano

Art. 8 Durata

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”.

Direttiva n. 2/2019 concernente “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

Presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di una adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

A tal riguardo l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) stabilisce che *“ le amministrazioni dello Stato predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne ”*.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Brindisi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come indicato dal sopra citato Codice.

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

La strategia alla base delle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da oltre vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di 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”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni ed 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, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per la disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, 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.

Valorizzare le differenze, che costituiscono un fattore di qualità dell’azione amministrativa, e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

La Provincia di Brindisi ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare: -con Deliberazione di Giunta Provinciale n° 277 del 26.11.2010 veniva approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2008-2010”;

- con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 75 del 25.05.2012 venivano approvati i criteri per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Brindisi ed il procedimento per la nomina del predetto Comitato all'interno dell'Ente, secondo le linee guida contenute nella Direttiva del 04 Marzo 2011;
- con Determinazione Dirigenziale n. 1395 del 23.07.2012 veniva costituito il CUG dell'Ente secondo i criteri stabiliti con il sopra citato atto n. 75/2012;
- con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 155 del 28.09.2012 veniva approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del predetto Comitato ;
- la Provincia, sul proprio sito web istituzionale, ha istituito un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso e con supporto del CED dell'Ente;
- con Determinazione Dirigenziale n. 399/2019 e n. 576/2019, tenuto conto del vigente assetto organizzativo dell'Ente, si è proceduto alla formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia ed alla nomina dei componenti effettivi e supplenti, sulla base delle segnalazioni pervenute, giuste note acquisite formalmente agli atti dell'Ente, e nel rispetto delle linee di indirizzo di cui alla citata Deliberazione di Giunta Provinciale n. 75/2012;
- Con Decreto del Presidente n. 70 del 10.09.2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Ente per il triennio 2019/2021;
- Con Decreto del Presidente n. 74 del 19.11.2020 è stato approvato il nuovo Regolamento per il funzionamento del CUG adeguato ai principi di cui alla Direttiva n. 2/2019.
- Con Decreto del Presidente n. 77 del 24.11.2020 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Ente per il triennio 2020/2022 che recepisce anche le modifiche apportate al predetto Regolamento ed approvate con il citato Decreto del Presidente n. 74/2020;

Il presente Piano di Azioni Positive costituisce un aggiornamento per l'anno 2021 del Piano adottato per il triennio 2020/2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito della Provincia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggiore benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Si ritiene, quindi, in continuità con il Piano triennale dell'Ente per il triennio 2020/2022, approvato con Decreto del Presidente n. 77 del 24.11.2020, di riconfermare per l'anno 2021 gli obiettivi di intervento proponendo alcune integrazioni alle azioni con carattere di innovatività, tenuto conto che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;

In coerenza con i principi e le finalità sopra indicate, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, al fine di rendere il Piano più dinamico ed efficace.

A seguito della condivisione con il CUG della proposta degli obiettivi del Piano e anche grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per

l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Pertanto, 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.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione di sviluppo dell'organizzazione, volte a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato ed approvato per il triennio successivo.

Alcuni dati sulle persone della Provincia di Brindisi

Al 31 dicembre 2020 il personale della Provincia di Brindisi è pari a 131 unità; tutti i dipendenti sono assunti a tempo indeterminato di cui n. 16 con contratto part time; n. 41 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, di ruolo sono tre e uno a tempo determinato, 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. 34 dipendenti beneficiano dei permessi ex legge 104/92 per le cure parentali, dei quali n. 19 sono uomini; non opera il telelavoro in quanto appare poco adatto alle esigenze organizzative e produttive della Provincia, se non per particolari e residuali forme di processi produttivi e procedimenti amministrativi (per esempio protocollazione, potenzialmente, quasi integralmente de localizzabile).

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, ad esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza amministrativa, determinano un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro ed obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a cambiare i processi lavorativi e sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Su tutti questi processi ha impattato molto fortemente l'emergenza pandemica da Covid – 19. Da un lato essa ha determinato, a partire dal mese di marzo 2020, una improvvisa e fortissima accelerazione verso l'attuazione del lavoro agile, divenuto *ope legis*, durante la fase del primo picco pandemico (marzo-maggio 2020), la modalità di svolgimento ordinario delle prestazioni dei dipendenti. Oltre ad essere stabilite le regole con l'approvazione di apposito regolamento e le possibilità tecniche con l'attuazione del collegamento da remoto al proprio pc ed il potenziamento delle funzioni della Intranet dell'Ente, tutta la struttura della Provincia, sia durante il primo che durante il secondo picco della pandemia, è stata impegnata in una insolita sfida di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Tutto ciò ha significato un utilizzo enorme della posta elettronica, della condivisione delle risorse, delle videoconferenze, diventati il principale strumento di coordinamento del personale.

Molti servizi sono stati dichiarati sinora effettuabili con modalità di lavoro agile o smart working e saranno oggetto del Piano operativo sul lavoro agile (POLA) che è in corso di elaborazione ed adozione nel corrente anno.

La banca delle ore è stata configurata con l'avvio della nuova procedura di rilevazione delle presenze, il Portale del Dipendente.

Art. 1 **Obiettivi**

Il Piano delle Azioni Positive per l'anno 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.

Obiettivo 4: Semplificazione e Innovazione digitale

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.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile.

Oramai è convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le Amministrazioni non possono ignorare situazioni familiari molto diffuse che possono interferire in maniera rilevante nell'organizzazione della vita quotidiana dei lavoratori che, sia per la crisi economica sia per lo slittamento dell'età pensionabile, sono costretti a farsi direttamente carico della cura dei figli e dei genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità con particolare riferimento alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre maggiori nei confronti dei propri familiari.

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

L'anno 2020 ha posto tutte le Pubbliche Amministrazioni dinanzi ad una serie di complesse sfide, tra queste la necessità di coordinare l'attività lavorativa ordinaria e straordinaria con forme anche stringenti di distanziamento sociale. L'emergenza epidemiologica da Covid 19 ha rappresentato un

catalizzatore ed acceleratore delle forme di Lavoro Agile. Il Servizio Sistemi Informativi ha posto in opera le azioni necessarie per consentire a tutti i dipendenti di collegarsi da remoto al proprio pc di servizio. Ciò ha consentito, non appena verificatasi l'emergenza pandemica nel corso del 2020 di instaurare operativamente la modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti che non dovessero svolgere indifferibilmente attività in presenza. Parallelamente l'Amministrazione ha messo a disposizione le risorse economiche necessarie e proceduto sia ad implementare le dotazioni informatiche che tutti i sistemi e ausili per la tutela della salute dei dipendenti e per garantire il distanziamento sociale. E' in corso di elaborazione e adozione il POLA che è frutto dell'esame confronto con le Organizzazioni Sindacali affinché lo stesso sia adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto - definizione degli obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita – lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della presenza lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale nell'anno 2020, verrà sviluppato in sintonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

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.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi anche attraverso la predisposizione di percorsi formativi che garantiscono la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura , attraverso orari e modalità flessibili, insieme ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutto l'ambiente lavorativo.

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, congedi parentali...);

- Nei primi mesi dell'anno 2020 è stato avviato il lavoro agile o smart working limitatamente alla situazione temporale ed emergenziale derivante dalla necessità di contenimento della diffusione del contagio da Covid –19 con la finalità precisa di tutelare la salute di alcune categorie di lavoratori e lavoratrici riducendone l'esposizione al rischio.

Il Settore Risorse Umane ha predisposto, a tal fine, apposito Regolamento approvato con Decreto del Presidente n. 16 del 10/03/2020.

Il Servizio Sistemi Informativi ha posto in opera le azioni necessarie per consentire a tutti i dipendenti di collegarsi da remoto al proprio pc di servizio. Ciò ha consentito, non appena verificatasi l'emergenza pandemica, di instaurare operativamente la modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti che non dovessero svolgere indifferibilmente attività in presenza.

Nel corrente anno prosegue l'esperienza del lavoro agile sulla base delle indicazioni previste in sede nazionale a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020.

Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltretutto politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone,

orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.

- Effettuazione indagine ai dipendenti per comprendere il gradimento rispetto a questa nuova esperienza e sulle problematiche riscontrate al fine di migliorare tale modalità di lavoro;
- Elaborazione del c.d. POLA (Piano operativo del Lavoro Agile) previsto dalla Legge di conversione del c.d. “Decreto Rilancio” n. 77 del 17 luglio 2020;
- Potenziamento delle piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro);

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

-Allargare ed estendere la possibilità, anche a fine emergenza epidemiologica, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente

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;

- percorsi formativi adeguati per i dipendenti utili ad accrescere le opportunità di sviluppo professionale anche nell’ambito di un perseguimento di un maggior benessere organizzativo;

- Percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all’interno dell’organizzazione al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile;

-Percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 con particolare riferimento ai rischi presenti al lavoro connessi al rischio biologico da Covid 19;

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;

- Nell'anno 2019 è stata effettuata apposita indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito attraverso un questionario anonimo rivolto a tutto il personale dipendente. La maggioranza dei dipendenti (n. 92) hanno collaborato rispondendo a tale questionario e dando, in tal modo, un utile e costruttivo contributo al fine di rilevare eventuali criticità e margini di miglioramento di cui tenere conto nel progettare un ambiente di lavoro attento al benessere dei lavoratori.

I risultati sono stati rilevati dal Responsabile del Settore Sistemi Informativi dell'Ente e saranno resi noti nel corrente anno con la produzione di apposito report che sarà trasmesso a tutto il personale dipendente, nonché pubblicato sul sito Internet dell'Ente nell'apposita area dedicata alle attività del CUG;

- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;

- Implementazione dei contenuti della 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;

- Implementazione delle funzioni della Intranet dell'Ente sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, sia per incoraggiare le interazioni tra le persone mediante le tecnologie;

- 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;

- Informazione rivolta a tutti i dipendenti sul ruolo del CUG curando una sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e delle possibili discriminazioni sui luoghi di lavoro, non solo di genere, comprese le molestie o possibili fenomeni di mobbing, mediante l'inserimento di documentazione nella apposita sezione sul sito internet dell'ente dedicata alle attività di tale comitato e tramite opuscoli divulgativi;

- Divulgazione rivolta a tutti i dipendenti del codice disciplinare per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul luogo di lavoro, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet).

Art. 5

Obiettivo 4 : Semplificazione ed innovazione digitale

Il D.L. n. 76/2020 contiene al titolo III le previsioni normative per velocizzare il processo di trasformazione digitale del Paese. Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge di conversione (Legge n. 120/2020) diviene operativo l'insieme di norme che ha il fine di ridisegnare la governance del digitale, accelerare la digitalizzazione dei servizi pubblici e semplificare i rapporti tra cittadini e pubblica amministrazione anche in un'ottica di diffusione della cultura della innovazione e superamento del divario digitale, con un'attenzione anche all'accesso agli strumenti informatici delle persone con disabilità.

Questo Ente ha attuato le seguenti azioni:

- ha integrato nei propri sistemi informativi SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e CIE (Carta d'identità Elettronica) come unico sistema di identificazione per l'accesso ai servizi digitali;
- ha integrato la piattaforma pago PA nei sistemi di incasso per la riscossione delle proprie entrate;
- ha inserito dei percorsi di formazione generale a distanza su Pago Pa nell'Area Intranet;
- ha dato avvio ai progetti di trasformazione digitale necessari per rendere disponibili i propri servizi sull'App IO

Art. 6

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. 7

Monitoraggio del Piano

Il Piano delle azioni positive triennio 2020-2022 con aggiornamento per l'anno 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 2023-2025.

Art. 8

Durata

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Regolamenti - Personale.

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