

L'UFFICIO PARI OPPORTUNITA'
LA CONSIGLIERA DI PARITA' PROVINCIALE
IL CUG DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO

PRESENTANO
IL
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015- 2017
DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO

Premesso

Che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Che il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Visti

- La Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Il DL 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- La direttiva del 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P. A" ;
- L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscano 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 e psichica al proprio interno";
- La determinazione dirigenziale n. 1471 del 14/06/2012 ai sensi dell'articolo cinquantasette del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 (come modificato dall'articolo ventuno della legge 4 novembre 2010 n. 183) e della Direttiva emanata

dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 che ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Pesaro e Urbino;

- Il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 12/11/2013 di nomina della Consigliera di parità della provincia di Pesaro e Urbino

la **Provincia di Pesaro e Urbino**

realizza il nuovo **Piano triennale delle Azioni Positive 2015/2017** coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che determinano la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore a due terzi del totale.

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2012/2014, **la Provincia di Pesaro e Urbino** conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro e a realizzare condizioni di mainstreaming a livello generale in tutto l'Ente.

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dall'Ufficio Pari Opportunità, dalla Consigliera di Parità provinciale, dal Comitato Unico di Garanzia tenendo conto della situazione del personale dell'Ente al 31/12/2014 e del delicato momento di trasformazione istituzionale in atto che richiede particolare attenzione alla riforma che coinvolge l'intero personale dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano verrà attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Piano triennale di Azioni Positive 2015/2017

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Pesaro e Urbino è realizzato in ottica di mainstreaming e con la collaborazione fra più Servizi: l'Ufficio Pari Opportunità, il Servizio Gestione del Personale – Trattamento Economico e Contributivo, il Servizio Formazione Professionale e lavoro, il Servizio Bilancio – Programmazione Finanziaria ed Economica, l'Ufficio Comunicazione, il CUG.

Le linee d'indirizzo del PAP della Provincia di Pesaro e Urbino, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale della sua efficacia. Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, sarà redatto un documento di confronto, approfondimento o eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza annuale.

Il documento sarà diffuso attraverso il sito della Provincia di Pesaro.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni anche attraverso
 - l'adozione del Codice di comportamento relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori
 - giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione e di riduzione (**per effetto degli esuberanti e altro in base alla legge di stabilità 2015**) del personale;
- **Obiettivo 4:** Valorizzare la presenza femminile. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi e su istituti volti alla tutela delle pari opportunità e della cultura di genere, attraverso la realizzazione di azioni volte a:
 - promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
 - realizzare e diffondendo statistiche di genere sulla situazione del personale;
 - diffondere e realizzare buone prassi;
- **Obiettivo 5:** Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera, per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- **Obiettivo 6:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a:
 - favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
 - ricercare nuove metodologie di lavoro in grado di incentivare la produttività dei dipendenti, riducendo, così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari
- **Obiettivo 7** garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e lavoratori;

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO

OBIETTIVO 1

Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni:

Analisi dati del Personale.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2014

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	545		
DONNE	N.	281	51,56%	
UOMINI	N.	264	48,44%	

A questi vanno aggiunti **n. 1 Segretario Generale** per un **totale di n. 546** dipendenti, suddivisi così come segue:

SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGRETARIO GENERALE 1	1		13	93	14
DIRETTORE GENERALE 2	22		32	59	54
SERVIZIO 3	40		100	71	140
SERVIZIO 4	6		23	79	29
SERVIZIO 5	33		38	53,5	71
SERVIZIO 6	58		31	35	89
SERVIZIO 7	64		8	11	72
SERVIZIO 8	3		4	57	7
SERVIZIO 9	20		13	39	33
SERVIZIO 10	17		20	54	37
TOTALE	264		282	52	546

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	Uomini		Donne	
	n.	%	n.	%
A1				
A2				
A3				
A4				
A5	1		18	95%
B1	3		9	75%
B2	1		7	87,5%
B3	6		3	33%
B4	10		1	9%
B5	9		3	25%
B6	17		8	32%
B7	49		9	15,5%
C1	20		75	79%
C2	5		18	78%
C3	13		21	64%
C4	10		10	50%
C5	11		14	56%
D1	7		23	77%
D2	14		10	42%
D3	29		22	43%
D4	14		5	26%
D5	13		7	35%
D6	25		17	40%
Dirigenti	6		1	14%
Segretario			1	
Direttore generale	1			
TOTALE	264		282	

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE E ORARIO DI LAVORO, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA D	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Posti di ruolo a tempo pieno	97		72	43%	169
Posti di ruolo a part-time	5		12	71%	17

CATEGORIA C					
Posti di ruolo a tempo pieno	52		92	64%	144
Posti di ruolo a part-time	7		46	87%	53
CATEGORIA B					
Posti di ruolo a tempo pieno	91		23	20%	114
Posti di ruolo a part-time	4		17	81%	21
CATEGORIA A					
Posti di ruolo a tempo pieno	1		0		1
Posti di ruolo a part-time	0		18	100%	18

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DEL TELELAVORO E DEGLI ALTRI LAVORATORI UTILIZZATI CON CONTRATTI ATIPICI

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Telelavoro	0%	1 100%	1
Contratti (occasional/autonomi professionali/Co.co.co)	100 (47,62)	110 (52,38%)	210
TOTALE	100	111	211

La Provincia di Pesaro e Urbino si impegna a elaborare periodicamente studi e/o indagini sul personale sempre ripartiti per generi, utilizzando un linguaggio non sessista

OBIETTIVO 2

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Ambiente di lavoro (Rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni)

La Provincia di Pesaro e Urbino si impegna:

a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da:

- *pressioni o molestie sessuali;*
- *casi di mobbing;*
- *atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata o indiretta;*
- *atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.*

Si impegna inoltre, attraverso il CUG, a realizzare e adottare il **Codice di Comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori**, al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminanti a connotazione sessuale, è oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

- **Organizzazione di una giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo**

OBIETTIVO 3

Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di assunzione e di riduzione (per effetto degli esuberanti o altro in base alla legge di stabilità 2015) del personale;

Premesse le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 - *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.*

La Provincia di Pesaro e Urbino:

si impegna, alla copertura di posti vacanti d'organico (se previsti) previo espletamento di procedure concorsuali o selettive, nel rispetto delle normative vigenti disciplinanti la materia, tra le quali:

- la Legge 10.4.1991, n. 125 - ora D.Lgs. 198/2006 - (*i bandi di concorso e gli avvisi di selezione contengono espresso richiamo in ordine alla circostanza che tutte le procedure avvengono nel rispetto della citata legge*), e ciò nella consapevolezza di dover e voler garantire pari opportunità, tra uomini e donne, per l'accesso al lavoro;

Inoltre prende atto:

- della Legge 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";
- della Legge di stabilità 2015 (Legge 23 dicembre 2014, n. 190 pubblicata in Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2014, n. 300) e il relativo piano degli esuberanti del personale delle Province (- 50%);
- **si impegna** a creare criteri trasparenti, concertati e non discriminatori per garantire le Pari Opportunità nelle procedure di riduzione/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell'Ente per effetto della Legge di stabilità succitata.

OBIETTIVO 4

Valorizzare la presenza femminile. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della cultura di genere,

Per la realizzazione di quest'obiettivo le azioni previste sono:

Elaborazione di statistiche di genere sulla situazione del personale della Provincia di Pesaro e Urbino con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane;

Ricognizione degli strumenti e delle buone prassi (con analisi dei dati sulla maternità e paternità);

Redazione di un rapporto (almeno bimestrale) sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della qualifica, di altri fenomeni di mobilità dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta;

Diffusione delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nell'Amministrazione ;
Consolidamento e implementazione della pagina web dedicata al CUG;
Diffusione dei risultati sul monitoraggio periodico;
Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti su temi a sostegno delle pari opportunità. e della cultura di genere

OBIETTIVO 5

Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera, per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro

Per la realizzazione di quest'obiettivo le azioni previste sono:

- A. i piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati: ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- B. individuare le aree di miglioramento per la progettazione e implementazione delle azioni positive per il superamento degli stereotipi maschile/femminile, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi

attraverso:

- analisi del piano di formazione dell'Ente per raccordare i contenuti e le modalità di gestione degli obiettivi del Piano Triennale;
- introduzione, nei corsi di formazione, di un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza
- utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere;

Inoltre, a fronte dell'esito dell'indagine sul benessere organizzativo realizzata dal CUG nel 2013 si propone l'avvio di:

- Analisi degli effettivi carichi di lavoro e delle responsabilità in relazione all'organizzazione degli uffici e servizi e ai livelli retributivi;
- Azione formativa/informativa per il coinvolgimento dei dipendenti in merito alla conoscenza degli obiettivi e delle strategie generali dell'Ente

OBIETTIVO 6

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari

Sarà data particolare attenzione :

- Al **reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo** (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari malattia...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
- Ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di **poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni** anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal Personale
- **Realizzare studi e/o indagini** sul personale per comprendere quali sono i reali impegni di cura che gravano su di esso al fine di orientare al meglio le scelte organizzative: figli minori oppure genitori da assistere, familiari con handicap, permessi della 104, chi ad esempio ha uno stato civile che rende ancor più difficile conciliare la vita col lavoro come le donne separate ecc.
- **A favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** per le lavoratrici e i lavoratori attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:
 - A. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
 - B. confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
 - C. concordare particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;
 - D. Promozione del telelavoro;
 - E. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e dell'e-work, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro
 - F. favorire e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
 - G. incentivare e sostenere l'uso del trasporto **pubblico** al fine di favorire la mobilità casa/lavoro dei dipendenti e delle dipendenti pubbliche

OBIETTIVO 7

Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone

Con l'adozione del Codice di comportamento come previsto all'obiettivo 2) la Provincia provvederà:

- Alla trasmissione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino al momento dell'assunzione e dell'inserimento lavorativo;
- all'introduzione di un modulo formativo per la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali e la presentazione del codice nei corsi di formazione rivolti a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori e ai responsabili delle risorse umane;
- alla diffusione del Codice nei corsi di formazione di base e ai nuovi assunti, e campagna informativa periodica.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dal 2 marzo 2015

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.