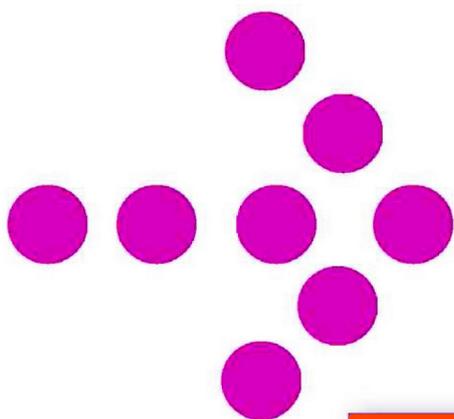




Provincia di Pesaro e Urbino



2021/2023

PAP

Piano triennale
delle Azioni
Positive

**AGGIORNAMENTO
2023**

Provincia di Pesaro e Urbino

Direzione Generale
Marco Domenicucci

P. O. Pari opportunità, Comunicazione istituzionale – URP
Marzia Cecchini

Si ringraziano per la collaborazione:

i colleghi e le colleghe degli Uffici Personale e Statistica
la Consigliera di parità provinciale
la Consigliera di fiducia della Provincia
il CUG della Provincia
le rappresentanze sindacali della Provincia

INDICE

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023	pag. 4
Le risorse umane della Provincia di Pesaro e Urbino	pag. 5
Aggiornamento 2023 del PAP 2021-23	pag. 10
Azioni specifiche	pag. 11
Normativa di riferimento	pag.16
Tabelle riepilogative	pag.18

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-23

AGGIORNAMENTO 2023

“Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”

(Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007)

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dalla Provincia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, è un documento che raccoglie le azioni positive programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, per riequilibrare le situazioni di disparità di condizione fra uomini e donne che lavorano all’interno dell’Ente.

Il Piano di durata triennale, individua le "azioni positive" definite, ai sensi dell’art. 42 del **Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna)**, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Il Piano per il triennio 2021-2023 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 prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al **Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna)**, che all’art. 48 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di 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 a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Gli interventi del presente Piano si pongono in linea con il Documento unico di Programmazione (DUP) con il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe tra altri il Piano della Performance (con il quale è attuata l’integrazione) e il Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Contribuisce, pertanto, a definire e valutare il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio pertanto, che un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il documento individua le **azioni positive**, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

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. Di carattere – **speciale** - in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di - **misure temporanee** - in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione, o meglio, di armonizzazione, tra il lavoro professionale e la vita 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.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le 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

In particolare nel 2021 e 2022 sono stati rinnovati i/le seguenti organismi, figure e strumenti di pari opportunità:

- **Consigliera di Parità** designata con Decreto presidenziale n. 211/2021, seguito dal Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 16/12/2021
- **CUG** rinnovato per il mandato 2022/26 con Determina del Direttore generale 409/2022
- **Regolamento CUG** approvato con Decreto di Governo n. 171/2022
- **Consigliera di fiducia** nominata con Decreto presidenziale 237/2022
- **Aggiornamento 2022 del PAP 21/23** approvato con Decreto presidenziale 27/2022

L'attuale aggiornamento 2023 del PAP 2021/23 viene approvato con Decreto presidenziale e pubblicato sul sito della Provincia di Pesaro e Urbino nell'apposita sezione [Pari opportunità](#), a seguito della condivisione con le rappresentanze sindacali, il CUG, e con la Consigliera di parità provinciale.

Le risorse umane della Provincia di Pesaro e Urbino

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici.

Il contesto

A seguito alla legge di riforma delle Province legge 7 aprile 2014 n. 56, recante "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di Comuni*", anche la Provincia di Pesaro e Urbino ha dovuto rivedere il proprio assetto in quanto la legge ha dettato specifiche disposizioni ridisegnando l'organizzazione e le modalità di riordino delle funzioni amministrative di competenza dell'ente "Provincia", quale ente di area vasta.

La Provincia, da **545** dipendenti presenti nel 2014, si trova al 31 dicembre 2022 con **210 dipendenti** a tempo indeterminato impegnati nelle seguenti funzioni fondamentali: gestione e manutenzione di più di 1000 km di strade provinciali; gestione e manutenzione delle Scuole superiori del territorio provinciale, trasporto privato, programmazione provinciale della rete scolastica, tutela e valorizzazione dell'ambiente, pianificazione territoriale, raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali, controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

In conformità con il vigente Piano di Azioni Positive triennio 2021/2023 adottato, per il 2023 si 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.

Il personale dipendente in servizio al 31/12/2022

La seguente tavola rappresenta la “fotografia” al 31.12.2022 del personale in attività presso la Provincia di Pesaro e Urbino, comprensivo del Segretario generale per un **totale di 210** dipendenti, per **105 donne e 105 uomini** suddivisi come segue:

SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGRETERIA GENERALE 1	4	17%	20	83%	24
DIREZIONE GENERALE 2	12	41%	17	59%	29
SERVIZIO 3	21	45%	26	55%	47
SERVIZIO 4	31	89%	4	11%	35
SERVIZIO 5	19	51%	18	49%	37
SERVIZIO 6	16	59%	11	41%	27
SERVIZIO 7	2	18%	9	82%	11
TOTALE	105	50%	105	50%	210

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

CATEGORIA	UOMINI		DONNE	
	n.	%	n.	%
B1	2	67%	1	33%
B2	2	67%	1	33%
B3	0	0%	2	100%
B4	1	50%	1	50%
B5	6	100%	0	0%
B6	3	75%	1	25%
B7	4	100%	0	0%
B8	13	81%	3	19%
C1	6	60%	4	40%
C2	6	26%	17	74%
C3	3	20%	12	80%
C4	2	17%	10	83%
C5	6	43%	8	57%
C6	4	57%	3	43%
D1	4	40%	6	60%
D2	2	14%	12	86%
D3	7	47%	8	53%

D4	15	75%	5	25%
D5	3	60%	2	40%
D6	5	56%	4	44%
D7	6	55%	5	45%
Dirigenti	3	100%	0	0%
Segretario	1	100%	0	0%
Direttore generale	1	100%	0	0%

Monitoraggio disaggregato **per genere e orario di lavoro**

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
CATEGORIA D					
Posti di ruolo a tempo pieno	41	52%	38	48%	79
Posti di ruolo a part-time	1	20%	4	80%	5
CATEGORIA C					
Posti di ruolo a tempo pieno	25	39%	39	61%	64
Posti di ruolo a part-time	2	12%	15	88%	17
CATEGORIA B					
Posti di ruolo a tempo pieno	30	83%	6	17%	36
Posti di ruolo a part-time	1	25%	3	75%	4

Monitoraggio disaggregato **per genere di lavoro a distanza**

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TELELAVORO AL 31/12/2022	7	25	32
LAVORO AGILE	0	4	4
ALTRI CONTRATTI			
TOTALE	7	29	36

Monitoraggio **lavoro a distanza** dal 2020 al 2022

	Lavoro agile	Telelavoro	TOTALE
2020	118	2	120
2021	83	3	86
2022	4	32	36

Ripartizione del personale **per figura giuridica** (PO Posizione Organizzativa e Capo Ufficio), **genere ed età**

Personale			Uomini				Donne				
	totale	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
PO	26	-	-	2	5	11	-	-	1	4	3
Capo Ufficio	26	-	-	1	4	6	-	-	3	9	3
Totale	52	0	0	3	9	17	0	0	4	13	6

Rispetto alla fotografia **del 2021** l'analisi della situazione al 2022 del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro:

- non ci sono dirigenti donne
- posizioni apicali (D7): 6 uomini e 5 donne
- Posizioni Organizzative: 18 uomini e 8 donne
- capo ufficio: 11 uomini e 15 donne
- part time: 4 uomini e 22 donne
- lavoro a distanza: 7 uomini e 29 donne

In particolare per quanto riguarda part time e lavoro a distanza:

- oltre **l'80 %** delle persone in **part time** sono **donne**
- nel **2020** il lavoro a distanza era utilizzato solo da 2 donne (in telelavoro) e nel corso dell'anno, a causa dell'emergenza sanitaria, coinvolse **118 persone** di cui il **69% donne**
- nel **2021** il lavoro a distanza coinvolgeva **86 persone** di cui quasi il **69% donne** (e di cui 83 prevalentemente nel corso dell'anno). Il Questionario sul Lavoro agile emergenziale somministrato durante l'anno ha espresso un sostanziale gradimento da parte del personale,
- nel **2022** il lavoro a distanza coinvolge **36 persone**, ovvero circa il **17%** del personale dipendente, di cui **l'80% sono donne**
-

Inoltre, dall'analisi dei dati degli ultimi 3 anni, si rilevano i seguenti dati:

- **il lavoro a distanza viene scelto prevalentemente dalle donne** e pertanto va considerato come una importante misura di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
- **il lavoro agile emergenziale** attivato nel 2020/21 è stato un **acceleratore** per la trasformazione digitale dell'Ente, come si evince dal sostanziale gradimento da parte del personale (vedi Questionario 2021). Lo dimostra **l'incremento di postazioni di lavoro a distanza dal periodo precedente all'emergenza sanitaria al 2022**, che passa da 2 a 36 persone, con una percentuale sul personale dipendente che cresce dallo 0,82% al 17%
- va tuttavia notata **la riduzione di 50 postazioni di lavoro a distanza tra il 2021 e il 2022**, da attribuirsi al venir meno delle normative emergenziali e all'adozione di un **regime transitorio** da remoto, che riserva il telelavoro solo a particolari categorie di dipendenti. L'avvio della fase negoziale del contratto decentrato per la definizione di nuovi criteri per il lavoro a distanza è prevista entro aprile 2023.

Aggiornamento 2023 del PAP 2021-2023

Ambiti di Intervento

Il Piano delle Azioni Positive 2021/23 è realizzato in ottica di integrazione di genere ed è orientato a potenziare l'informazione e la formazione sulle pari opportunità, il benessere lavorativo e l'assenza di discriminazioni, lo studio e il monitoraggio dei dati di genere e alla collaborazione tra i seguenti servizi e organismi dell'Ente: Pari opportunità, Comunicazione, URP, Servizio Statistico ed Informatico, Gestione del personale – Trattamento economico e contributivo, Programmazione finanziaria ed economica, Segreteria generale, Formazione e supporto alla Direzione generale, Consigliera di Parità e CUG.

A prescindere dalla scansione temporale indicata dal Piano Triennale 2021/23, e coerentemente con le sue finalità, l'Amministrazione è costantemente impegnata nei seguenti Ambiti di intervento:

1- BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti responsabili delle singole strutture in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimento e apprezzamento del lavoro svolto.

- Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro al fine di favorire i bisogni di conciliazione del personale e salvaguardare sicurezza e salute.

2 – FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere:

- per l'abbattimento degli stereotipi
- per la valorizzazione delle differenze di genere
- per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo
- per la diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza diretta e indiretta;

3 – MONITORAGGIO E INDAGINI

- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni attraverso la verifica dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione
- realizzare indagini attraverso appositi strumenti volti a verificare il benessere lavorativo
- monitorare il rispetto del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori
- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali

4 – VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI E FIGURE DI PARITÀ

- promuovere e sostenere l'attività del CUG inteso come sportello per il personale dell'Ente
- potenziare il rapporto tra gli organismi e le figure di parità: P.O. Pari Opportunità, Consigliera di Parità provinciale, Consigliera di Fiducia, CUG.

Azioni specifiche

1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivi:

Analisi e potenziamento del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e consolidamento del lavoro a distanza, in linea con le disposizioni normative vigenti e con quanto scaturito dai nuovi sondaggi comparati con gli esiti dell'Indagine 2013 sul Benessere Organizzativo e del Questionario 2021 sul lavoro agile.

1.1 - sondaggi interni su benessere organizzativo e lavoro a distanza

indicatore: n° di sondaggi interni realizzati

2021: 1 - Questionario 2021 sul Lavoro agile

2022: nessun Questionario

2023: 1 Questionario sul Benessere organizzativo che includa una sezione sul lavoro da remoto (a cura del CUG che analizzerà i dati comparandoli con quelli rilevati nel 2013 e nel 2021)

1.2 - visibilità ai risultati delle indagini effettuate e alle conseguenti azioni

indicatore: n° azioni di diffusione dei risultati dei sondaggi

2021: 3 azioni di diffusione dei risultati del Questionario sullo Lavoro agile: pubblicazione sul sito istituzionale, diffusione via mail e inserimento nel PIAO

2022: non sono state realizzate indagini

2023: almeno 3 azioni di diffusione dei risultati e delle conseguenti azioni di miglioramento, anche in vista della redazione quanto più possibile condivisa del PAP 2024/26

1.3 - adozione di atti amministrativi a supporto del lavoro a distanza

indicatore n° di atti amministrativi approvati

2021: 1 atto approvato (POLA, approvato con Decreto pres. 25/2021 pag. 117)

2022: 2 atti approvati:

- Disposizione del Direttore generale Prot. 9997/2022 del 29/03/2022 "Approvazione misure organizzative transitorie lavoro da remoto nella forma del telelavoro domiciliare" come parzialmente modificata con Prot. 22990 del 29/06/2022
- Disposizione del Direttore Generale "Conferma misure organizzative transitorie lavoro da remoto nella forma del telelavoro domiciliare fino al 30/4/2023" Prot. 40358/2022 del 06/12/2022 come integrata con prot. n. 40413 del 6/12/2022

2023: 1 Approvazione nuove misure organizzative per il lavoro da remoto, a seguito di fase negoziale del contratto decentrato prevista entro aprile 2023

1.4 - incremento prestazioni lavorative a distanza

indicatore SI / NO incremento rispetto all'anno precedente + n° di prestazioni nell'anno in corso

2021: SI - 120 (di cui 2 in telelavoro e 118 in lavoro agile emergenziale)

2022: SI in telelavoro - NO in lavoro agile - 86 (di cui 32 in telelavoro e 4 in lavoro agile)

2023: SI - si prevede incremento prestazioni in telelavoro

1.5 - maggiori dotazioni tecnologiche per il lavoro a distanza

indicatore % di soddisfazione delle richieste di dotazioni tecnologiche per lavoro agile

2021: soddisfatte il 100% delle richieste

2022: soddisfatte il 100% delle richieste

2023: si prevede analogo risultato del 2022

1.6 - formazione specifica per il lavoro a distanza

indicatore n° di corsi realizzati

2021: 1 Corso "Smart leadership - Per dirigenti e figure di coordinamento"

2022: 0

2023: 0

2- FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Obiettivi:

- Prospettiva di integrazione di genere nell'attività pubblica per promuovere l'affermazione e la partecipazione delle donne in tutti i contesti della vita lavorativa politica e sociale.
- Sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza
- Sviluppo della cultura del rispetto delle differenze e del contrasto agli stereotipi e pregiudizi

Verranno proposte iniziative destinate al personale interno, alle Istituzioni, alla popolazione studentesca e alla cittadinanza tutta. Si proseguirà la formazione continua obbligatoria sulla cultura di genere, sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo e sul contrasto alle discriminazioni anche in collaborazione, ove possibile, con altre istituzioni a livello locale e nazionale. L'Amministrazione elaborerà e utilizzerà linee guida linguistiche che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale, nella convinzione che il linguaggio di genere non significhi concentrarsi solo su un aspetto formale della lingua italiana, ma valorizzare uno strumento di comunicazione che riflette identità e valori della società che lo utilizza, influenzando il suo modo di pensare e definire la realtà.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, P.O. Pari Opportunità, Consigliera di parità, Ufficio Comunicazione/URP, Ufficio Personale, Ufficio Formazione, CUG

Beneficiari: Personale dell'Ente, Amministratori e Amministratrici dell'Ente, altre PA, Imprese e Scuole

2.1 - Formazione continua obbligatoria su cultura genere, pari opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni

indicatore n° Corsi di formazione realizzati

2021: [1 seminario formativo a cura della Consigliera di parità e diffusione di 3 seminari dello stesso Ciclo "A colloquio con le PA"](#)

2022: 1 Corso "Le parole non dette" sul linguaggio e stereotipi di genere (a maggio, per tutto il personale)

- 2023: 2 Giornate formative nell'ambito del Progetto "Le parole creano la realtà" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio di genere (per tutto il personale)

2.2 - Adozione e applicazione di Linee guida operative per l'uso del linguaggio amministrativo di genere

indicatore Redazione e approvazione delle Linee guida operative

2021: azione non realizzata

2022: Avvio del Progetto "Le parole creano la realtà" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere (Cabina di regia)

2023: Redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere (Progetto "Le parole creano la realtà")

2.3 - Realizzazione iniziative di comunicazione su pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni e alla violenza

indicatore: n° iniziative realizzate

2021 - 3 iniziative:

- [Adesione a campagna "Un posto occupato"](#)
- [Calendario provinciale iniziative 25 novembre](#)
- Realizzazione Video "Un corpo in vendita" .

2022 3 iniziative:

- [evento di presentazione del Video "Un corpo in vendita"](#) (Ciclo Parimenti)
- [Calendario iniziative 25 novembre 2022](#)
- [Partecipazione a evento su BES e ottica di genere](#) (aprile)

2023 - **6 iniziative:**

- 1.Campagna comunicativa su organismi, figure e strumenti per le pari opportunità dell'Ente
- 2.Evento conclusivo Progetto "Le parole creano la realtà" di presentazione Linee guida linguaggio di genere
- 3.Ciclo conferenze "La parola delle donne" (in primavera)
- 4.Evento su lotta alla mafia in ottica di genere (21 marzo)
- 5.Panchina rossa nel piazzale interno della Provincia (novembre)
- 6.Calendario iniziative 25 novembre 2023

2.4 - Pagine web dedicate alle Pari opportunità parità

indicatore *aggiornamento del* Portale delle Pari opportunità

2021: aggiornato

2022: aggiornato

2023: da aggiornare

3 - MONITORAGGIO E INDAGINI

Obiettivi:

Monitoraggio, analisi e pubblicazione dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative più agili e flessibili e all'applicazione del Codice etico. L'Amministrazione si impegna a fornire al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) entro febbraio di ogni anno i dati necessari a redigere la relazione annuale del CUG da inviare al Nucleo ed agli Organi di Governo dell'Ente nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità. Si tratta dei dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi dell'integrazione di genere, in relazione alle carriere femminili e maschili dell'Ente.

Soggetti coinvolti:

Direzione generale, P.O. Pari Opportunità, Ufficio Comunicazione/URP, Ufficio Personale, Ufficio Formazione, CUG e Consigliera di parità

Beneficiari: Personale dell'Ente e altre PA

3.1 - Adozione PAP o suo aggiornamento

indicatore *Redazione PAP o suo aggiornamento annuale*

2021: azione realizzata

2022: azione realizzata

2023: aggiornamento annuale PAP 2021/23

3.2 - Redazione dell'Allegato 1 Direttiva 2/2019

indicatore *invio al CUG dell'Allegato 1*

2021: inviato

2022: inviato

2023: da inviare secondo normativa di riferimento

3.3 - Verifica n° di segnalazioni/ricieste agli organismi e figure di parità

indicatore *n° di segnalazioni o di richieste*

2021: nessuna

2022: nessuna

2023: da verificare annualmente



4 - VALORIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI E FIGURE DI PARITÀ

Obiettivi:

Promuovere sia all'interno dell'Ente che all'esterno la conoscenza degli organismi e delle figure di parità attraverso il sostegno dell'attività della Consigliera di parità, il coinvolgimento del CUG nei processi di riorganizzazione dell'Ente, la sinergia tra gli organismi di parità e gli altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità, la collaborazione con altre PA, aziende, sindacati e ass. di categoria sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro. Prevista anche la collaborazione del CUG con la rete dei CUG Regionale MarCug.

Dai risultati del Questionario sul Lavoro agile del 2021, che includeva domande sul CUG e sulla conoscenza della Consigliera di fiducia e della Consigliera di parità, è emerso che solo il 2% dei rispondenti si era rivolto al CUG, il 57% non era a conoscenza della presenza della Consigliera di fiducia e il 28% non sapeva che nel territorio provinciale è presente la Consigliera di Parità.

La Direttiva 2/2019 specifica inoltre che :

“Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.”

Soggetti coinvolti:

Direzione generale, P.O. Pari Opportunità, CUG, Consigliera di Parità, Consigliera di fiducia, Ufficio Comunicazione, Sindacati, Imprese, Associazioni di categoria.

Beneficiari: Personale dell'Ente, altre PA e Imprese

4.1 - Azioni di sostegno alla Consigliera di parità

indicatore % di soddisfazione delle azioni richieste

2021: 100%

2022: 100%

2023: 100%

4.2 - Diffusione azioni del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente

indicatore % azioni del CUG diffuse

2021: 100%

2022: 100% (nomina nuovo CUG mandato 2022/26 + diffusione interna nuovo Regolamento CUG + pubblicazione dei verbali delle riunioni sulla rete intranet)

2023: si prevede il 100%

4.3 - Incontri interni tra organismi e figure di parità dell'Ente e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità

indicatore n° incontri

2021: uno

2022: uno (11 novembre)

2023: si prevede un incremento rispetto al dato del 2022

4.4 - Iniziative con altre PA, aziende, sindacati, ass. di categoria e altri soggetti sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro

indicatore n° iniziative

2021: 1 Adesione della Provincia alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro

2022: 2

- Azioni con la Consigliera di parità
- Adesione Rete nazionale CUG

2023: almeno 2

- Azioni con la Consigliera di parità
- Partecipazione a Rete antiviolenza provinciale

4.5 - Partecipazione del CUG agli incontri con la rete regionale dei CUG "MarCug"

indicatore % di partecipazione

2021: 100%

2022: 100%

2023: 100%

4.6 - Rinnovo Organismi e figure di parità

indicatore n° organismi rinnovati

2021: 1 Consigliera di Parità provinciale mandato 2021/25 (Decreto 211/2021 di designazione e Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 16/12/2021)

2022: 2

- rinnovo del CUG mandato 2022/26 (Determina 409/2022)
- nomina Consigliera di fiducia (Decreto Presidenziale 237/2022)

2023: 1 rinnovo P.O. Pari opportunità

Normativa di riferimento

- Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”* che introduce le *“azioni positive”* ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*;

- Art. 57 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* che dispone: *“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*

a) *riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’ articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all’arrotondamento all’unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all’unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;*

b) *adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;*

c) *garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*

d) *possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio.”*

- Raccomandazione n. 3 del 2003 del Comitato dei Ministri del Consiglio d’Europa agli Stati membri - *“Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici”*;

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”* e, in particolare, l’art.48, che impone alle Amministrazioni pubbliche di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l’art. 42, che 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”*;

- Direttiva del 23 maggio 2007 dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“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”*, ed in particolare l’art. 8 secondo cui *“il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l’altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”*;

- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;*

- Art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro) che apporta modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; in particolare, il novellato art. 7 introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, esplicitando 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”;

- Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri *“Misure per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere”;*

- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010 , sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;

- Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“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”;*

- Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* secondo la quale il Piano triennale della Azioni Positive deve essere aggiornato con cadenza annuale;

TABELLE RIEPILOGATIVE

	OBIETTIVI	SOGGETTI COINVOLTI	BENEFICIARI	ATTIVITA'	INDICATORE	2021 Attività svolte	2022 Attività svolte	2023 Attività da svolgere	
<p style="text-align: center;">1</p> <p>BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	Benessere organizzativo	Direzione generale	Personale dell'Ente 	1.1 sondaggi interni su benessere organizzativo e lavoro a distanza	n° sondaggi interni realizzati	1 Questionario 2021 su lavoro agile	0	1 Questionario sul Benessere organizzativo che include una sezione sul lavoro da remoto (a cura del CUG) che analizzerà i dati comparandoli con quelli rilevati nel 2013 e nel 2021)	
	Conciliazione tempi di vita e di lavoro	P.O Pari Opportunità Ufficio Personale			1.2 visibilità ai risultati delle indagini effettuate e alle conseguenti azioni	n° azioni di diffusione dei risultati dei sondaggi	3 azioni <i>sito + mail + inserimento nel PIAO</i>	0 (nessun sondaggio nel 2022)	almeno 3 azioni di diffusione dei risultati e delle conseguenti azioni di miglioramento, anche in vista della redazione quanto più possibile condivisa del PAP 2024/26
	Consolidamento del lavoro a distanza	CED e Ufficio Statistica Consigliera di parità CUG Ufficio Comunicazione/URP			1.3 adozione di atti amministrativi a supporto del lavoro a distanza	n° atti approvati	1 POLA	1 <i>Disposizioni del Direttore generale su Telelavoro</i>	1 <i>Approvazione nuove misure per il lavoro da remoto</i>
					1.4 incremento prestazioni lavorative a distanza	SI / NO incremento rispetto all'anno precedente + n° di prestazioni nell'anno in corso	SI 120 (di cui 2 in telelavoro e 118 in lavoro agile)	SI in telelavoro NO in lavoro agile 86 (di cui 32 in telelavoro e 4 in lavoro agile)	SI si prevede un incremento del telelavoro

						emergenziale)	lavoro agile)	
				1.5 maggiori dotazioni tecnologiche per lavoro a distanza	% di soddisfacimento delle richieste di dotazioni tecnologiche per lavoro a distanza	100%	100%	si prevede il 100%
				1.6 formazione specifica per il lavoro a distanza	n° di corsi realizzati	1 Corso "Smart leadership - Per dirigenti e figure di coordinam."		
<p style="text-align: center;">2</p> <p>FORMAZIONE E INFORMAZIONE</p>	<p>Prospettiva di integrazione e di genere nell'attività pubblica</p> <p>Sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza.</p>	<p>Direzione generale</p> <p>P.O.Pari Opportunità</p> <p>Consigliera di parità</p> <p>Ufficio Comunicazione/URP</p> <p>Ufficio Personale</p> <p>Ufficio Formazione</p> <p>CUG</p>	<p>Personale dell'Ente</p> <p>Amministratori/trici</p> <p>altre PA</p> <p>Imprese</p> <p>Scuole</p>	2.1 formazione continua obbligatoria su cultura di genere, pari opportunità, linguaggio di genere, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni	n° Corsi di formazione per annualità	<p>1 Seminario formativo a cura della Consigliera di parità +</p> <p>diffusione di 3 seminari dello stesso Ciclo "A colloquio con le PA"</p>	<p>1 Corso "Le parole non dette" sul linguaggio e stereotipi di genere (a maggio, per tutto il personale)</p>	<p>2 Giornate formative nell'ambito del Progetto "Le parole creano la realtà" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio di genere (per tutto il personale)</p>
				2.2 adozione e applicazione di Linee guida operative per l'uso del	Redazione e approvazione Linee guida operative	azione non realizzata	<p>Avvio del Progetto "Le parole creano la realtà" per la redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere (Cabina di regia)</p>	<p>Redazione e applicazione di Linee guida linguaggio rispettoso del genere (Progetto "Le parole creano la realtà")</p>

Sviluppo della cultura del rispetto delle differenze	Contrasto agli stereotipi e pregiudizi			linguaggio amministrativo di genere	n° iniziative di comunicazione realizzate	3	3	6
				2.3 - Realizzazioni e iniziative di comunicazione su pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni e alla violenza				
				2.4 pagine web dedicate alle Pari opportunità	aggiornamento del Portale delle Pari opportunità	SI	SI	da aggiornare

3 MONITORAGGIO E INDAGINI

<p>Monitoraggio, analisi e pubblicazioni dei dati di genere relativi all'avanzamento di carriera, alla mobilità, all'accesso alla formazione, all'efficacia delle soluzioni organizzative più agili e flessibili e all'applicazione del Codice etico</p>	<p>Direzione generale P.O. Pari Opportunità Ufficio Personale Ufficio Formazione Consigliera di parità CUG</p>	<p>Personale dell'Ente altre PA</p>	<p>3.1 - adozione PAP o suo aggiornamento annuale</p>	<p>redazione PAP o suo aggiornamento annuale</p>	<p>azione realizzata</p>	<p>azione realizzata</p>	<p>aggiornamento annuale PAP 21/23</p>
			<p>3.2 - redazione dell'Allegato 1 Direttiva 2/2019</p>	<p>invio al CUG dell'Allegato 1</p>	<p>inviato</p>	<p>inviato</p>	<p>da inviare secondo normativa di riferimento</p>
			<p>3.3 - verifica n° segnalazioni o richieste agli organismi di parità</p>	<p>n° di segnalazioni o di richieste agli organismi di parità</p>	<p>nessuna</p>	<p>nessuna</p>	<p>da verificare annualmente</p>

<p style="text-align: center;">4 VALORIZZAZIONE E ORGANISMI E FIGURE DI PARITÀ</p>	Promozione e sostegno dell'attività della Consigliera di Parità e del CUG	Direzione generale P.O. Pari Opportunità CUG	Personale dell'Ente Altre PA Aziende	4.1 - azioni di sostegno alla Consigliera di parità	% di soddisfacimento delle azioni richieste	100%	100%	si prevede il 100%
	Coinvolgimento del CUG nei processi di riorganizzazione dell'Ente	Consigliera di Parità Consigliera di fiducia Ufficio Comunicazione e		4.2 - diffusione azioni del CUG	% azioni del CUG diffuse	100%	100%	si prevede il 100%
	Sinergia tra organismi di parità interni e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità	Sindacati Imprese Ass. di categoria		4.3 - incontri interni tra organismi e figure di parità dell'Ente e altri Uffici su benessere, sicurezza e legalità	n° incontri	1	1 Riunione 11 novembre	si prevede un incremento rispetto al 2022
				4.4 - iniziative con altre PA, aziende, sindacati, ass. ni di	n° iniziative	1 Adesione della Provincia alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro	2 - azioni con la Consigliera di parità - Adesione Rete nazionale CUG	almeno 2 - azioni con la Consigliera di parità - adesione Rete antiviolenza provinciale

	<p>Collaborazione con altre PA, aziende, sindacati, ass. di categoria e altri soggetti sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione e tempi vita/lavoro</p> <p>Collaborazione con la rete dei CUG Regionale MarCug</p>			<p>categoria e altri soggetti sul tema delle discriminazioni sul lavoro e conciliazione tempi vita/lavoro</p>				
				<p>4.5 - partecipazione del CUG agli incontri con la rete regionale dei CUG "MarCug"</p>	<p>% di partecipazione</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>si prevede il 100%</p>
				<p>4.6 - rinnovo Organismi e figure di parità</p>	<p>n° Organismi rinnovati</p>	<p>1 Consigliera di parità</p>	<p>2 CUG Consigliera di fiducia</p>	<p>1 P.O. Pari opportunità</p>