



PROVINCIA DI AVELLINO

Allegato  
al Provvedimento Presidenziale  
n. 99 del 19.11.2019

# Piano triennale azioni positive in materia di pari opportunità 2019/2021

Approvato con Provvedimento Presidenziale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_



PROVINCIA DI AVELLINO



PROVINCIA DI AVELLINO

## FONTI NORMATIVE E ATTI DI RIFERIMENTO

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”
- Legge 10/04/1991 n. 125: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 art. 57, comma 1: “Norme Generali sull’Ordinamento del Lavoro alle Dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” con cui il legislatore impone alcuni tipi di azioni positive
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 - Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna a norma dell’art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 che prevede l’obbligo dell’adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP.AA e sanzioni per l’amministrazione inadempiente
- Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24/03/2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006: “Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna”
- Direttiva 23/05/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del Dipartimento Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 198 dell’11/04/2016, art. 48, comma 1 che indica come finalità del Piano di Azioni Positive “la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità” e che “realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella PA” ... promuovendo l’inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate
- D.Lgs. n. 198 dell’11/04/2016, art. 42 da dove si evince il significato di “azioni positive”
- Direttiva del 23/05/2007 nella quale vengono specificati gli ambiti di intervento delle Azioni Positive fra cui l’Organizzazione del Lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa
- D.Lgs. n. 81 del 9/04/2008: “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3.08.2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. n. 150 del 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”
- L. n. 183 del 4/11/2010, art. 21 (c.d. Collegato Lavoro) integrato dall’art. 7 comma 1, lett. c, del D.Lgs.



PROVINCIA DI AVELLINO

n. 165 del 30/03/2001, dove si richiede alle PP.AA. di impegnarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro

- Direttiva del 4/03/2011 "linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG

- L. n. 124/2015: "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

- D.Lgs. n. 90/2016 art. 9 "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40 comma 1 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196 in materia di bilancio di genere

- DPR n. 105/2016: "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni"

- D.P.C.M n. 3/2017: "Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"

- L. n. 81 del 22/05/2017: "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"

- Delibera CIVIT (ANAC) n. 22/2011 "indicazioni - sottoposte a consultazioni - relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance

- Delibera CIVIT (ANAC) n. 5/2012 "linee guida ai sensi dell'art. 13 comma 6 lettera b del D.Lgs. n. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della "Relazione sulla performance"

- Delibera CIVIT (ANAC) n. 6/2012 "linee guida per la valutazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance"

- Delibera CIVIT (ANAC) n. 50/2013 "linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"

- Delibera CIVIT (ANAC) n. 72/2013 "Approvazione del piano nazionale Anticorruzione"

- Provvedimento Presidenziale n. 76 del 22.08.2017, di approvazione dei criteri per la costituzione del Comitato Unico di garanzia (C.U.G.)

- Determinazione Dirigenziale della Provincia di Avellino n. 1866 del 18.10.2017 di nomina dei componenti del Comitato unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001"



PROVINCIA DI AVELLINO

- Delibera Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”
- Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Decreto direttoriale della Provincia di Avellino prot. 23762 del 01.08.2019 di nomina del Presidente e sostituzione Componente effettivo del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 –



PROVINCIA DI AVELLINO

## PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e pari opportunità, la Provincia di Avellino adotta per il triennio 2019/2021 il presente Piano di azioni positive che miri al raggiungimento delle condizioni di parità ed opportunità per tutto il personale dell'ente, uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e sviluppo professionale, valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Le azioni positive sono misure temporanee mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nell'intento di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni della normativa nazionale ed europea.

Il Piano delle azioni positive della Provincia di Avellino, in continuità con il precedente, è volto al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro affinché il clima e la cultura organizzativa dell'Amministrazione possano migliorare, così da riuscire ad attenuare e/o prevenire demotivazione, disagi, conflittualità, stress, malattia, assenteismo.

Il Piano di Azioni Positive è uno strumento che, se ben utilizzato, può contribuire a ridurre disfunzionalità e/o conflittualità organizzative che impattano negativamente sulla qualità e sulla produttività del lavoro.

L'Amministrazione, per le finalità e gli obiettivi del presente piano, si impegna, in collaborazione con il CUG, a rendere disponibili i dati relativi al personale, nonché a valutare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte dei lavoratori/lavoratrici per poter rendere le azioni e le buone prassi realmente efficaci ed incisive.

Saranno altresì trasmessi dall'Amministrazione i dati relativi alla Valutazione annuale della performance del personale dipendente e dei dirigenti.

Il CUG, per quanto di propria competenza e in quanto organo di consultazione in materia, supporta l'Amministrazione nell'analisi dei dati e fornisce indicazioni, pareri e suggerimenti.

A tal fine, il Comitato Unico di Garanzia potrà collaborare con l'OIV in relazione ai Criteri di Valutazione della Performance, nonché per un'analisi dei dati orientata all'individuazione di correttivi sulle criticità che potrebbero emergere.

Altri soggetti e/o servizi con i quali il Comitato potrà collaborare sono la Consiglieria di parità e/o lo Sportello di ascolto, la cui istituzione costituisce una delle priorità del presente piano triennale.

Le azioni proposte, sebbene fra loro in stretto raccordo, sono descritte nel presente documento e suddivise negli ambiti di competenza del Comitato.



PROVINCIA DI AVELLINO

## SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al 1° gennaio 2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario Generale, è la seguente:

<b>Segretario Gen.le</b>		<b>Totale</b>
Donne	1	1

<b>Dirigenti</b>		<b>Totale</b>
Uomini	1	1
Donne		

### Personale

<b>Dipendenti</b>	<b>Art. 90</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
Donne a tempo pieno		5	6	13		24
Donne Art. 90		1				1
Uomini a tempo pieno		23	34	71	5	133
Uomini Art. 90		3				3

Le Posizioni Organizzative per l'anno 2019 sono n. 12. Solo n. 2 dal 01.01.2019, le altre 10 hanno decorrenza dal 20.05.2019.



PROVINCIA DI AVELLINO

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI AVELLINO 2019-2021**

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni), di predisporre 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.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e di crescita professionale.

La Provincia di Avellino nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. la tutela e il riconoscimento come fondamentale ed irrinunciabile del diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. la garanzia del diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. la tutela del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. la cultura della gestione delle risorse umane al fine di favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenendo conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. la rimozione degli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. l'offerta di opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
7. le politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. lo sviluppo dei criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.





PROVINCIA DI AVELLINO

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Il piano delle Azioni positive triennio 2019/2021, agisce nei seguenti ambiti:

- 1 Organismi di Pari Opportunità: comunicazioni ed interventi;
- 2 Istituti di conciliazione e forme di flessibilità;
- 3 Benessere organizzativo, discriminazione mobbing;
- 4 Formazione;

Le azioni previste per ogni ambito potranno essere modificate, integrate o ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il monitoraggio delle azioni previste è affidato ai dirigenti, ovvero alle P.O. delegate di funzioni dirigenziali. L'esito di tale attività sarà comunicato con cadenza semestrale al Comitato unico di Garanzia che, ai sensi del Regolamento per il suo funzionamento, provvederà alla verifica dei risultati e/o eventuali proposte correttive.

**Obiettivo 1 - PROMUOVERE E POTENZIARE IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ (CUG)**, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti dell'Ente.

### Azione 1 - Promozione C.U.G.

Descrizione:

- formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CUG e diffusione della conoscenza e del funzionamento del CUG mediante incontri "ad hoc" con i dipendenti.

### Azione 2 - Valorizzazione dell'ascolto

Descrizione:

- valorizzare la dimensione dell'ascolto individuale dei dipendenti prevedendo, previa formale determinazione dirigenziale, la costituzione dello Sportello di ascolto che rientra nelle attribuzioni del CUG.

Sarà altresì prevista una sezione dedicata al CUG nel Portale intranet dell'Amministrazione

Soggetti coinvolti: Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, CUG, i Dirigenti, ovvero le P.O. con delega di f.d, i dipendenti. Tempi 2019/2021

### Azione 3 - Informazione

Descrizione:

- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e di genere mediante sensibilizzazione e informazione dei responsabili operanti negli uffici e del personale dipendente sul



PROVINCIA DI AVELLINO

tema delle pari opportunità anche con avviso ai dipendenti dell'avvenuta adozione e pubblicazione del presente Piano.

Soggetti coinvolti: Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, CUG, i Dirigenti, ovvero le P.O con delega di f.d, i dipendenti. Tempi 2019/2021

## **Obiettivo 2 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO**

Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche orientate a perseguire questa finalità.

### **Azione 1 - Orari di lavoro**

Descrizione:

- diffondere la conoscenza delle norme che regolano l'orario di lavoro e favorire la flessibilità al fine di creare un migliore clima organizzativo e rispondere ai bisogni di conciliazione vita-lavoro, dando piena attuazione al nuovo CCNL F.L 21/5/2018.

Possibilità di prevedere, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate alla genitorialità, alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana, e all'esigenza personale di cure e terapie per dipendenti

Soggetti coinvolti: Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, i dirigenti, ovvero le P.O con delega di f.d., i dipendenti.

### **Azione 2 - Accompagnamento al rientro dalla maternità/Lunghe assenze**

Descrizione:

- al rientro da lunghi periodi di assenza per maternità o malattia, assistenza o cura, la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. La Provincia si propone di intervenire a sostegno e formazione di coloro che rientrano in servizio dopo un'assenza per maternità, per malattia o per la cura dei familiari attraverso l'accompagnamento sia della persona che rientra che del gruppo di lavoro in cui questa si inserisce.

Tale intervento ha come obiettivo quello della (ri)definizione del ruolo, dell'aggiornamento, mirante a rendere la persona e l'ambiente partecipe delle variazioni intervenute durante l'assenza e verrà attuato attraverso:

- Colloqui con i dipendenti interessati;
- Raccolta di informazioni per definire la necessità di orari variabili e i percorsi informativi;
- Corsi di formazione e aggiornamento, se necessari;
- Formazione del team di lavoro dove si inserisce il/la dipendente che rientra al lavoro, se necessari;

Soggetti coinvolti: Dirigenti di riferimento, ovvero P.O. con delega di f.d., Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, CUG, dipendenti - Tempi 2019/2021

**Obiettivo 3 PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO** inteso come capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori al fine di porre la giusta



PROVINCIA DI AVELLINO

attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro

### **Azione 1- Stress lavoro-correlato anche in un'ottica di genere**

Descrizione:

Il D. Lgs. 81/2008 individua specificatamente lo stress lavoro correlato come fattore di rischio e mostra come la prevenzione di questi rischi non possa esulare dal riconoscimento delle differenze di genere. Tra le azioni destinate a promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, si intende, in ogni caso:

- per la generalità dei dipendenti, proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato;
- tutelare il lavoratore prevedendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e comportamenti discriminatori perseguendo prassi e adottando norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.;
- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere del personale, coinvolgendo il CUG al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali criticità emerse, ed individuare successivamente azioni di miglioramento volte a superarle.

### **Azione 2 -Indagine specifica sul personale nella fase avanzata della carriera lavorativa, per evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo**

Descrizione:

- favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative
- sostenere il personale nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera
- valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante

Soggetti coinvolti: dirigenti, ovvero le P.O con delega di f.d, Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, i dipendenti -Tempi 2019/2021

### **Obiettivo 4 - FORMAZIONE**

Descrizione: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la programmazione di attività formative che possano consentire a tutto il personale sia maschile che femminile nell'arco del triennio di sviluppare la crescita professionale da concretizzarsi anche nell'ambito di eventuali progressioni professionali.

**Azione 1 - Programmazione dei percorsi formativi compatibilmente con le esigenze delle lavoratrici /lavoratori par-time e dei lavoratori diversamente abili.**

**Azione 2 - Monitoraggio nell'ambito dei singoli uffici la situazione del personale al fine di proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.**

Soggetti coinvolti: dirigenti, ovvero P.O. delegate delle f.d., Responsabili di U.O.C.



PROVINCIA DI AVELLINO

## **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale a partire dalla data di esecutività del Provvedimento Presidenziale che lo approva e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dedicata. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti del personale dipendente, affinché alla sua scadenza sia possibile aggiornarlo e migliorarlo.