



PROVINCIA DI AVELLINO

Piano triennale azioni positive in materia di pari opportunità 2022/2024

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 2022/2024 il presente Piano di azioni positive che mira 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.

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. 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 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, osservazioni e suggerimenti da parte dei lavoratori/lavoratrici per poter rendere le azioni e le buone prassi realmente efficaci ed incisive.

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.

Altri soggetti e/o servizi con i quali il Comitato potrà collaborare sono la Consigliera di parità e/o lo Sportello di ascolto, che rappresentava una delle priorità del precedente piano triennale. Altresì, 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.

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

INIZIATIVE GIÀ REALIZZATE

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con l'Amministrazione provinciale, avvalendosi delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dell'ente stesso.

E' attiva da tempo una casella mail denominata cug@provincia.avellino.it a cui chiunque può inviare osservazioni, reclami e richieste, pubblicizzata all'interno della specifica sezione CUG del sito istituzionale dell'Ente.

Si segnala che ad oggi il CUG non ha ricevuto segnalazioni di eventi discriminatori subiti dal personale.

In merito all'ambito del benessere organizzativo ed dell'azione rivolta al miglioramento della qualità di vita negli ambienti di lavoro, a Novembre 2020 è stata sottoposta ai dipendenti un'indagine mediante somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, preceduta da una nota divulgativa inoltrata a tutti dipendenti mediante email istituzionale, con la quale il Presidente p.t. del CUG e la Direttrice Generale p.t., hanno illustrato le finalità attese, indicato le modalità di compilazione e la data di riconsegna.

Obiettivo del questionario era quello di raccogliere informazioni circa la percezione soggettiva del singolo individuo, ed aveva le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Altresi, quale azione principale del precedente PAP, su proposta del CUG, condivisa con la Consigliera di parità provinciale, è stato attivato lo **Sportello di ascolto per il personale dipendente**, in via sperimentale, per la durata di un anno, per fornire supporto nei casi di stress lavorativo, difficoltà relazionali e per prevenire l'insorgere di forme di disagio e/o malessere psico-fisico.

Lo Sportello di Ascolto è un servizio di promozione della salute intesa nel senso più ampio di benessere fisico, psichico e socio-relazionale, con obiettivi di prevenzione del disagio e aiuto nella gestione del proprio equilibrio psicologico.

Lo Sportello di ascolto, è operativo dal **18 Marzo 2021**

Il servizio, dedicato a tutti i dipendenti della Provincia, è erogato da specialisti esterni - due psicologhe e un avvocato - nel massimo rispetto della tutela della privacy e dei principi deontologici di tali professioni.

La modalità di accesso al servizio è semplice:

- tutto il personale interessato può inviare una mail per richiedere un appuntamento direttamente al seguente indirizzo: sportelloascolto@provincia.avellino.it, comunicando di avere necessità di supporto su una o più delle seguenti tematiche:

- situazioni di disagio a causa di discriminazione dirette e indirette sul luogo di lavoro, molestie sessuali, morali e psicologiche (mobbing – bossing - stalking);
- demotivazione e situazioni di disagio a causa di malessere organizzativo;
- problematiche relazionali tra colleghi/e;
- difficoltà nella gestione di tempi e spazi individuali, in relazione allo svolgimento del lavoro agile;
- situazioni di conflittualità, connessa alla propria posizione/condizione lavorativa;
- disagio connesso alla situazione di emergenza COVID-19.

Detto servizio è gestito assicurando la massima riservatezza, applicando procedure volte a tutelare l'anonimato dei richiedenti.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

Al **31° dicembre 2021** la situazione del personale dipendente in servizio, incluso il Segretario Generale, è la seguente:

Segretario Gen.le		Totale
Donne	1	1
Dirigenti		
Uomini	2	2
Donne	=	=

Personale

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne a tempo pieno	5	6	9		20
Uomini a tempo pieno	20	20	50	5	95

Le Posizioni Organizzative per l'anno 2021 sono 12, di cui 1 donna.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI AVELLINO 2022-2024

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, in continuità con il precedente PAP, 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.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

In riferimento ai dati del personale dipendente sopra esposti sono definite le seguenti linee di indirizzo articolate per ambiti su cui intervenire con le finalità da perseguire e le azioni per la realizzazione delle finalità.

Ambito	Descrizione
1	Promozione del benessere organizzativo
2	Conciliazione tra tempi di vita e lavoro
3	Formazione e aggiornamento

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

AMBITO 1	Promozione del benessere organizzativo
Finalità:	Promuovere il benessere nell'ambito dell'organizzazione per favorire un buon clima di lavoro. Garantire l'acquisizione di competenze e professionalità necessarie all'Ente e sostenere il personale nello sviluppo di tali competenze.
Obiettivo:	<ul style="list-style-type: none">- Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;- Creare sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere organizzativo e pari opportunità per la realizzazione congiunta di attività;- Diffondere la cultura del benessere organizzativo per prevenire e gestire fenomeni rappresentativi di un malessere organizzativo;- Promuovere azioni volte al miglioramento della qualità di vita negli ambienti di lavoro.- Sostenere il personale nel cambiamento culturale ed organizzativo dell'ente;- Promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo attraverso la formazione e la qualificazione del personale;
Azione 1	Attività di Rete volta alla ricerca di contatti e collaborazioni con altri Enti/Organizzazioni per la realizzazione di attività congiunte in tema di benessere organizzativo e pari opportunità
Descrizione	Individuare soggetti idonei per definire un programma di attività e di incontri finalizzati a condividere azioni di buone pratiche, ed alla realizzazione congiunta di attività.
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024

Azione 2	Condividere la conoscenza della normativa, degli strumenti e degli organismi deputati a garantire il benessere organizzativo
Descrizione	Sviluppare conoscenze adeguate per riconoscere le tipologie rappresentative di malessere organizzativo (livelli di stress, born-out, disadattamento, mobbing etc.), conoscere gli strumenti di difesa e di miglioramento del clima organizzativo.
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024
Azione 3	Azioni di sviluppo di un welfare aziendale
Descrizione	<p>Azioni di promozione di welfare aziendale, compatibilmente con i limiti e i vincoli di cui all'art. 72 del CCNL/2018 a cui sono riconducibili anche le finalità di possibile utilizzo delle quote dei proventi derivanti dalle sanzioni del codice della strada, secondo la disciplina prevista dall'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, al fine di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti, oltre a rafforzare l'aumento della produttività e la realizzazione di un clima lavorativo positivo.</p> <p>In tale logica il CUG della Provincia di Avellino, in sinergia con l'Amministrazione, si prefigge l'obiettivo di dare avvio ad un'analisi approfondita delle azioni di "welfare integrativo" che potranno essere implementate direttamente dall'Ente. A titolo esemplificativo e nel limite finanziario imposto dalla normativa vigente in materia, le forme di welfare integrativo possono essere molteplici, come emerge dal citato art. 72 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, che elenca varie tipologie di benefici che la contrattazione integrativa può riservare ai dipendenti, tra cui le iniziative di sostegno al reddito della famiglia, di seguito riportate in via esemplificativa (<i>Stipula di convenzioni per assicurazioni (sanitarie, vita, auto, ecc.); Convenzioni per l'acquisto a prezzo agevolato di ausili per familiari anziani e/o disabili, a integrazione delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale; Abbonamenti agevolati per il parcheggio; Convenzioni per accessi in strutture sportive/piscine/palestre a prezzi agevolati</i>), ovvero la promozione del merito dei figli mediante la corresponsione di borse di studio.</p>
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024

AMBITO 2	Conciliazione tra tempi di vita e lavoro
Finalità:	Favorire la conciliazione fra responsabilità professionale e familiari. Rimuovere condizioni di difficoltà o di svantaggio che ostacolano la conciliazione. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.
Obiettivo:	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. - Garantire la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi, aspettative e permessi. - Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali, familiari o di salute nonché di sostegno a favore del personale in servizio che assume i relativi carichi di lavoro.
Azione 4	Smart Working o lavoro agile
Descrizione	Attivazione dello "Smart Working in modalità ordinaria" assumendo iniziative volte al consolidamento e miglioramento dell'esperienza già avviata durante la fase di emergenza Covid-19, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, anziani ecc);
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024
Azione 5	Definire azioni di sostegno/affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali, familiari o di salute nonché di sostegno a favore del personale in servizio che assume i relativi carichi di lavoro
Descrizione	Garantire modalità organizzative idonee per un adeguato reinserimento lavorativo sia attraverso l'affiancamento, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune informative.
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024

AMBITO 3	Formazione e aggiornamento
Finalità:	Sostenere il personale nel cambiamento culturale e organizzativo dell'Ente.
Obiettivo:	Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità. Favorire la formazione. Individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo. Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, oltre che dei componenti del CUG
Azione 6	Diffusione e Monitoraggio del Piano delle Azioni Positive
Descrizione	Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e monitoraggio delle attività svolte nei tempi previsti
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024
Azione 7	Raccolta di proposte e suggerimenti
Descrizione	Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024
Azione 8	Prevedere specifica formazione/aggiornamento per il personale dell'Ente
Descrizione	Formazione e aggiornamento di tutto il personale, oltre alla specifica formazione per i componenti del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace, anche in collaborazione con altri enti
Destinatari	Tutto il personale
Tempi	2022-2024

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.

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. 4

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" 5

- 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”