



Provincia di Ascoli Piceno
Medaglia d'oro al Valor Militare per attività partigiana

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 AGGIORNAMENTO

Premessa

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;

I Decreti Legislativi 198/2006, 196/2000, 165/2001, e per ultima la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023 costituisce un aggiornamento di quello precedente in una visione di continuità programmatica e strategica, atta a promuovere nell'ambito della Provincia Ascoli Piceno, il conseguimento degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

OBIETTIVI GENERALI

Obiettivo 1	<ul style="list-style-type: none"> • Costituzione, anche in forma associata, del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e Regolamento
Obiettivo 2	<ul style="list-style-type: none"> • Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
Obiettivo 3	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento professionale e reclutamento
Obiettivo 4	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare la presenza femminile e promuovere la comunicazione sulle pari opportunità e della cultura di genere
Obiettivo 5	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie per situazioni di disagio egenze personali o familiari

ANALISI DEL PERSONALE AL 31/01/2021 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. 137

DONNE N. 39 28,91%
 UOMINI N. 99 71,74%

A questi vanno aggiunti n. 1 Segretario Generale per un totale di n. 138 dipendenti, suddivisi così come segue:

SETTORE	UOMINI N.	UOMINI %	DONNE N.	DONNE%	TOTALE
Segretario generale	1	100	0	0	1
SETTORE I AAGG Risorse Umane - Informatica	7	35	13	65	20
SETTORE II AMBIENTE POLIZIA PROVINCIALE	22	88	3	12	25
SETTORE III VIABILITA'	57	87,7	8	12,3	65
SETTORE IV URBANISTICA- EDILIZIA SCOLASTICA	4	36,4	7	63,6	11
SETTORE V ECONOMICO FINANZIARIO -SUA DIRIGENTE	8	50	8	50	16

Totale	99	71,74%	39	28,91%	138
--------	----	--------	----	--------	-----

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	UOMINI N.	UOMINI %	DONNE N.	DONNE %	TOTALE
A1					
A2					
B1	8	66,7	4	33,3	12
B3	29	96,7	1	3,3	30
C1	20	57,1	15	42,9	35
D1	32	69,6	14	30,4	46
D3	8	61,5	5	38,5	13
DIRIGENTI	1	100	0	0	1
SEGRETARIO	1	100	0	0	1
TOTALE	99	71,74%	39	28,91%	138

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

CATEGORIA D	UOMINI N.	UOMINI %	DONNE N.	DONNE %	TOTALE
tempo pieno	40	70,2	17	29,8	57
part-time	0	0	2	100	2
CATEGORIA C					
tempo pieno	19	55,9	15	44,1	34
part-time	1	100	0	0	1
CATEGORIA B					
tempo pieno	36	90	4	10	40
part-time	1	50	1	50	2

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

Contratti TEMPO DETERMINATI	UOMINI	DONNE	TOTALE
CAT. D	0	5	5
CAT. C	1	0	1
TOTALE	1	5	6

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO

OBIETTIVO 1 Costituzione, anche in forma associata, del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e predisposizione del Regolamento per il suo funzionamento

Si intende perseguire tale obiettivo mediante l'attuazione delle seguenti azioni:

Azione 1

La Provincia di Ascoli Piceno si impegna ad istituire, anche in forma associata con l'ATA e/o con altri enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, realizzando ogni attività necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Azione 2

Predisposizione del Regolamento per il funzionamento del CUG, una volta istituito

OBIETTIVO 2 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

La Provincia di Ascoli Piceno si impegna: a fare sì che non si verificano 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 intende perseguire tale obiettivo mediante l'attuazione delle seguenti azioni:

Azione 1 Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni

Azione 2 realizzare tramite il Codice di Comportamento prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone

Azione 3 Utilizzare termini non discriminatori in tutti i documenti della Provincia Tale azione comporterà una eventuale revisione della modulistica da effettuarsi entro i termini di vigenza del presente Piano

OBIETTIVO 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento professionale e nelle procedure di reclutamento

La Provincia di Ascoli Piceno si impegna a:

- osservare criteri trasparenti, concertati e non discriminatori per garantire le Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell'Ente
- a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo, qualora necessario, il riequilibrio delle posizioni per quanto attiene al genere eventualmente sotto rappresentato

Tale obiettivo verrà realizzato, principalmente, attraverso le seguenti azioni:

Azione 1 Dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'articolo 48, c. 1 del D.lgs n.198/2006, nella parte in cui si prevede che "In occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione"

Azione 2 Garantire nei bandi di concorso, negli avvisi di selezione e nei corsi di formazione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere

<p><i>OBIETTIVO 4 Valorizzare la presenza femminile e promuovere la comunicazione sui temi delle pari opportunità e della cultura di genere</i></p>
--

Tale obiettivo si collega al punto 3.5 della direttiva 2/2019, nell'ambito dell'impegno della Provincia volto a promuovere, sviluppare e rafforzare il benessere organizzativo ed individuale al fine di garantire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti

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

Azione 1 Elaborazione di statistiche di genere sulla situazione del personale della Provincia di Ascoli Piceno con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane;

Azioni 2 Diffusione delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nell'Amministrazione;

Azione 3 Promozione alla partecipazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti su temi a sostegno delle pari opportunità. e della cultura di genere

OBIETTIVO 5 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari

La Provincia, ai sensi di quanto stabilito al punto 3.4 della direttiva 2/2019, si impegna a favorire, implementare e programmare strumenti di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Azione 1 Promozione ed organizzazione delle attività lavorative con modalità atte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche mediante smart working, tenuto

conto che l'Ente si è già strutturato per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in considerazione dell'emergenza da COVID-19.

Azione 2 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.

Azione 3 Favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando 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) favorire e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dal momento della sua approvazione da parte del Presidente della provincia. 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.