

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020 DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

PREMESSO

Che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

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

VISTI

- La legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- Il DL 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- Il D.Lgs n.198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 “ Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- La direttiva del 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.”;
- L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;
- La direttiva 4 marzo 2011 del Ministro della PA e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità”l'ampliamento delle garanzie,oltre che alle discriminazioni legate al genere ,anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta ,che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciate dalla legislazione comunitaria:età,orientamento sessuale,razza ,origine etnica ,disabilità e lingua,estendendola all'accesso ,al trattamento,e alle condizioni di lavoro,alla formazione,alle progressioni di carriera e alla sicurezza”.
- Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

Le disposizioni sopra elencate definiscono le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del lavoro che provocano effetti diversi .

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- -eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro ,nella progressione di carriera ,nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- -superamento delle condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione ,nell'avanzamento professionale,e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- -promozione dell'inserimento delle donne nelle attività,nei settori professionali e nei livelli

nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei ruoli e livelli di responsabilità.

- -favorire anche mediante una diversa organizzazione di lavoro ,delle condizioni e del tempo di lavoro,l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La Provincia di Benevento

realizza il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive **2018/20** coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che determinano la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi ,superiore a due terzi del totale.

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive, la Provincia di Benevento 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 previsto dalla recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro.

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dal Servizio Pari Opportunità ,tenendo conto della situazione del personale dell'Ente al **31/12/2017** e del delicato momento di trasformazione istituzionale ancora in atto che richiede particolare attenzione alla riforma che coinvolge l'intero personale dell'Ente.

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

Nel corso del triennio di validità del presente Piano potrà essere attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, la nuova Consiglieria di Parità effettiva elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Piano triennale di Azioni positive 2018/2020

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Benevento è realizzato in un'ottica di collaborazione e fra più servizi: Servizio Pari Opportunità – Servizio Gestione del Personale - Servizio Bilancio - Servizio Comunicazione –Servizio Affari Generali e Segreteria Generale.

Le linee di indirizzo del PAP della Provincia di Benevento, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione.

Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, potrà essere redatto un documento di confronto, approfondimento o eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza periodica su richiesta dei servizi interessati.

OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della\del lavoratrice\lavoratore alla pari libertà e dignità della persona –
- Obiettivo 2 .Garantire il diritto delle lavoratrici e lavoratori ad un ambiente sicuro di lavoro,caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti-
- Obiettivo 3. Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori,garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.
- Obiettivo 4 .Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché si favoriscano le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e si tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne.
- Obiettivo 5 Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ;
- Obiettivo 6 Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative.
- Obiettivo 7 .Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari
- Obiettivo 8 .Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno della organizzazione del personale dell'Ente.

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO

•OBIETTIVI: 1-2-3-4

- Obiettivo 1. Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della\del lavoratrice\lavoratore alla pari libertà e dignità della persona –
- Obiettivo 2 .Garantire il diritto delle lavoratrici e lavoratori ad un ambiente sicuro di lavoro,caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti-
- Obiettivo 3. Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori,garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.
- Obiettivo 4 .Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne.

Analisi dati del Personale.

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2017

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. 159
DONNE N. 69
UOMINI N. 90

TRA questi si evidenzia **n. 1 Segretario Generale-Direttore** per un totale quindi di **n. 159** dipendenti, suddivisi così come segue:

Categoria professionale di appartenenza	Donne				Uomini				Totali Uomini e Donne			
	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale
A	6	0	0	0	10	0	0	0	16	0	0	0
B1	15	0	0	0	17	0	0	0	32	0	0	0
B3	6	0	0	0	7	0	0	0	13	0	0	0
C	23	0	0	0	29	0	0	0	52	0	0	0
D	14*	1	0	0	19	1	0	0	33	0	0	0
D3	5	0	0	0	7	0	0	0	12	0	0	0
Dirigenti**	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totali complessivi	69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	69				90				<u>159</u>			

*istruttore direttivo economico finanziario in comando presso AGID dal 1.2.2017.

** Dirigente: Segretario Generale-Direttore

La Provincia di Benevento si impegna a elaborare indagini sul personale sempre ripartiti per generi, utilizzando un linguaggio non sessista.

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

-Ambiente di lavoro (Rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni)

-Organizzazione di divulgazione comunicativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo.

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

- pressioni o molestie sessuali;

- casi di mobbing;

- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata o indiretta;

- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine, la Provincia si è impegnata e si impegnerà ulteriormente secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05/10/2001smi, a diffondere il codice di condotta a tutela della dignità delle lavoratrici e lavoratori in vigore nell'Ente e relativo alla lotta contro le molestie sessuali, pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito provinciale e di libero accesso a tutti i dipendenti e non..

L'Ente garantisce ad ogni dipendente il diritto di tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazione di genere ;adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco della inviolabilità della persona, attraverso la formazione, l'informazione, e la prevenzione come per esempio utilizzando in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio, come usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi: persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori.

Inoltre tutte le lavoratrici e lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro ,sereno, e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza, e rispetto delle libertà e dignità della persona.

La Provincia di Benevento ,dato l'esito negativo delle procedure adottate nel triennio precedente, porrà eventualmente in essere nuovamente la procedura per la istituzione del "**Comitato Unico di garanzia** per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui alla legge 4 novembre 2010, n. 183.

La costituzione del "Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, è il primo passo per la realizzazione delle Politiche di Pari Opportunità.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello dell'Ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'Amministrazione.

Il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Benevento ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale effettiva.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, entro novanta giorni dal 24 novembre 2010, data in entrata in vigore della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

OBIETTIVO 5 rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne

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

La Provincia di Benevento:

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

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

Inoltre prende atto delle seguenti normative:

- Legge 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";
- Legge di stabilità 2017 approvata con Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e pubblicata nella

Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21 dicembre 2016 ;

si impegna altresì a creare criteri trasparenti, concertati e non discriminatori per garantire le Pari Opportunità nelle procedure di riduzione/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell'Ente per effetto della Legge di stabilità sopracitata.

OBIETTIVO 6 Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative.

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

•A. i piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

•B. individuare le aree di miglioramento per la progettazione e implementazione delle azioni positive per il superamento degli stereotipi maschile/femminile, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi attraverso:

- analisi del piano di formazione dell'Ente per raccordare i contenuti e le modalità di gestione degli obiettivi del Piano Triennale;

- proporre, nei corsi di formazione, un percorso dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza e in particolare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della "cultura di genere", inserendo moduli a ciò strumentali in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n.165 del 2001);

;
- utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere;

Inoltre, si auspica l'avvio di:

- Analisi degli effettivi carichi di lavoro e delle responsabilità in relazione all'organizzazione degli uffici e servizi e ai livelli retributivi;

- Azione informativa per il coinvolgimento dei dipendenti in merito alla conoscenza degli obiettivi predetti .

OBIETTIVO 7 Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari strategie generali dell'Ente

Sarà data particolare attenzione anche per questo triennio :

- Al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari malattia...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

- Ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno della organizzazione del personale.

- Realizzare studi e/o indagini sul personale per comprendere quali sono i reali impegni di cura che

gravano su di esso al fine di orientare al meglio le scelte organizzative: figli minori oppure genitori da assistere, familiari con handicap, permessi della legge 104, chi ad esempio ha uno stato civile che rende ancor più difficile conciliare la vita col lavoro come le donne separate ecc.

- A favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. 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;
2. confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
3. 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;
4. favorire e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;

OBIETTIVO 8 sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno della organizzazione del Personale

La capacità di favorire uno stile di direzione attento alla gestione delle differenze di genere permette di valorizzare il contributo che ciascuno \ a può portare per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi .L'Ente deve avere la necessità di porsi come obiettivo organizzativo di valorizzare il patrimonio di diversità di ciascuno ,costruendo ambienti creativi,multiculturali,evitare discriminazione,perseguire criteri di uguaglianza reale tra persone ,sempre nel rispetto delle singole esigenze.;questo consente di migliorare la motivazione ,ridurre i contenziosi,aumentare le dinamiche positive di spostamento e sostituzione delle risorse umane.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale con decorrenza dalla pubblicazione.

Pertanto il detto Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio online, sul sito istituzionale dell'Ente e INTRANET aziendale data la valenza interna del Piano.

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.

RISORSE FINANZIARIE

Considerato che gli obiettivi del Piano includono trasversalmente le attività del Settore e di tutti gli altri Servizi dell'Ente, coinvolgendo a pieno titolo sia le rappresentanze sindacali che gli organismi istituzionali di Pari Opportunità, qualora le azioni in esso contenute dovessero prevedere un eventuale finanziamento, si provvederà compatibilmente alle risorse economiche attraverso specifiche ed eventuali disponibilità di Bilancio Provinciale, nonché anche alle altre fonti finanziarie, regionali, nazionali ed europee.

