



Provincia di Perugia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024

Monitoraggio 2021 e Aggiornamento 2022

Fonti normative

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (artt. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni.

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "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".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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".

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".

Direttiva del 26.06.2019 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".

Art 34 dello Statuto della Provincia di Perugia, approvato dal Consiglio provinciale con deliberazione n. 3 del 23 gennaio 2015 e dalla Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015.

Premessa

I Piani Triennali di Azioni Positive sono previsti dall'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Lo stesso articolo impone alle P.A. l'obbligo di adottare il Piano per non incorrere nella sanzione prevista all'art 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 per i soggetti inadempienti, il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 del medesimo Decreto Legislativo, come «misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro». 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 che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra esposta, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

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.

La Direttiva 2/2019, oltre a sottolinearne l'importanza e l'obbligatorietà dei Piani di azioni positive, detta degli adempimenti fondamentali per la loro incisività tra i quali quello dell'aggiornamento annuale, in ragione del collegamento con il ciclo della performance.

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 un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, dell'Ente.

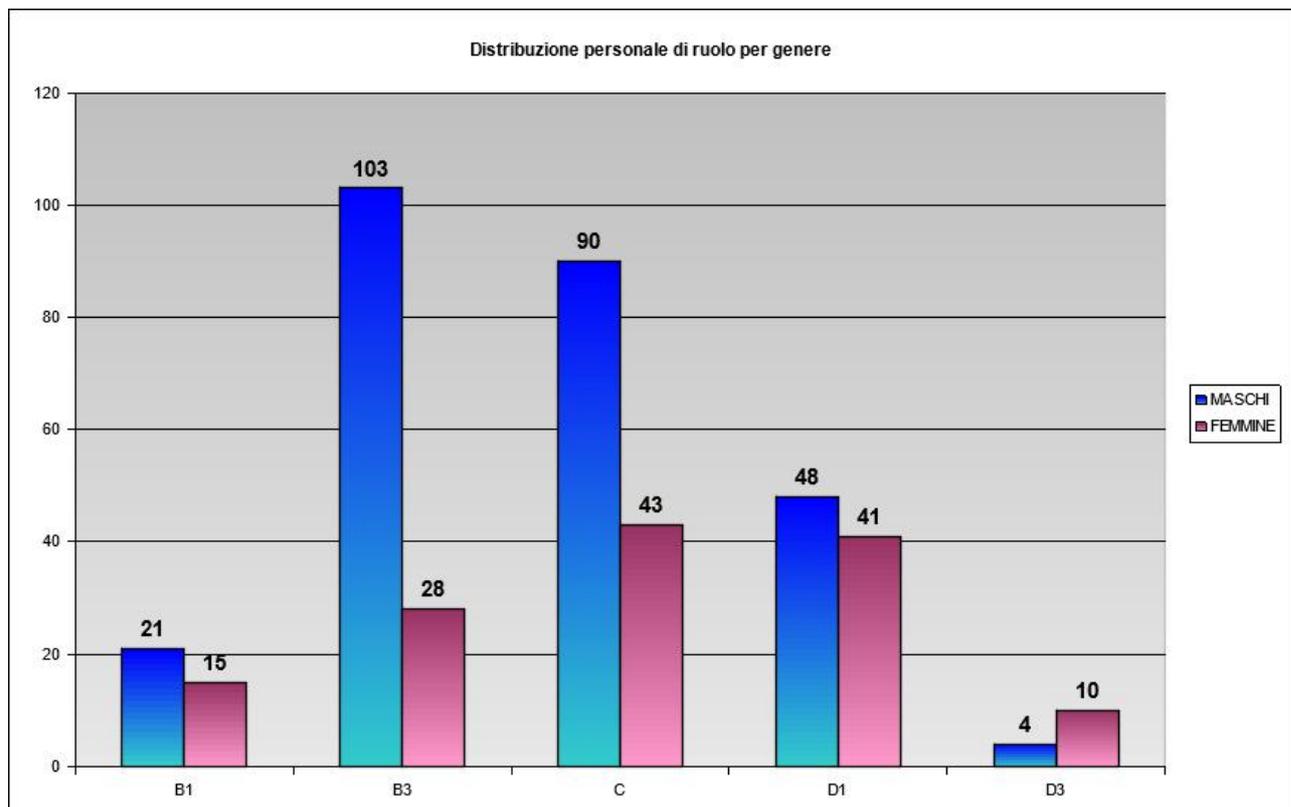
Dati del personale al 31.12.2021

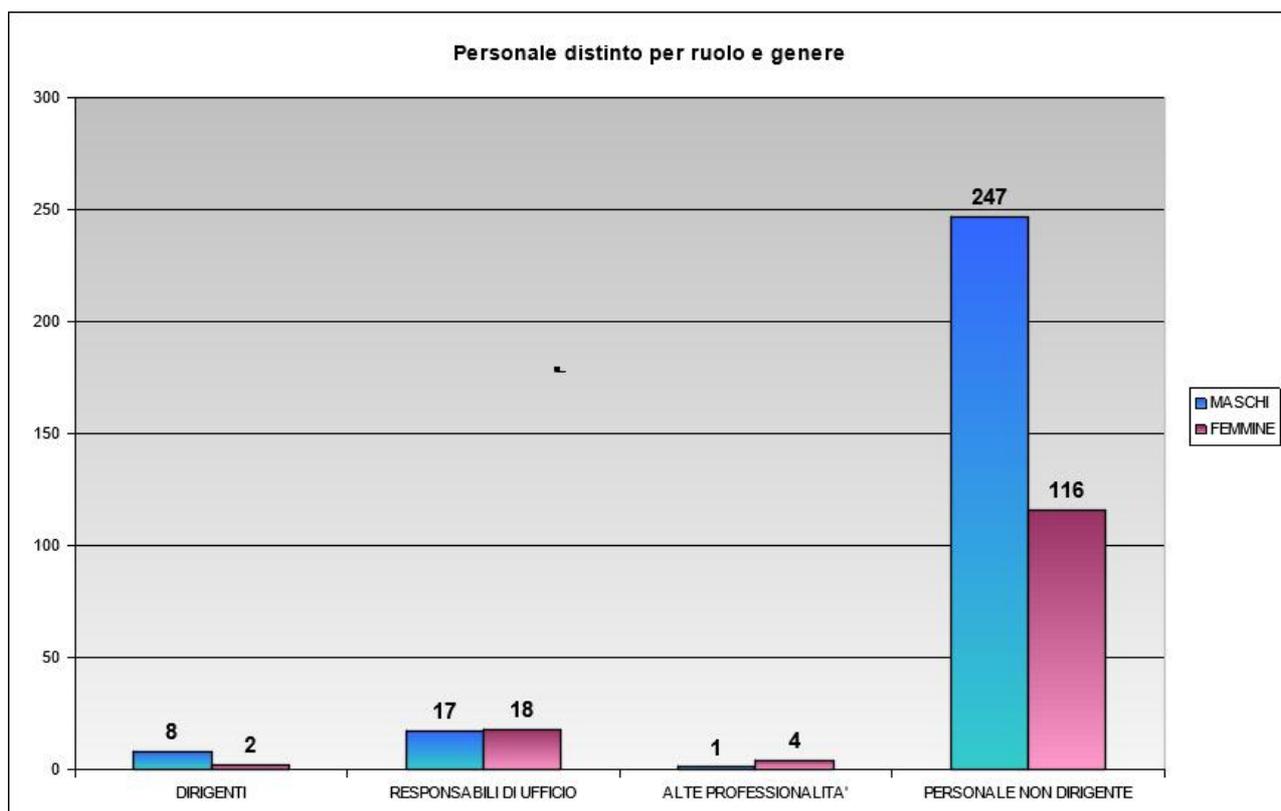
PERSONALE DI RUOLO			
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
B1	21	15	36
B3	103	28	131
C	90	43	133
D1	48	41	89
D3	4	10	14
TOTALE	266	137	403

DIRIGENTI			
CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIRIGENTI	8	2	10

PERSONALE DISTINTO PER RUOLO E GENERE			
RUOLO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIRIGENTI	8	2	10
RESPONSABILI DI UFFICIO	17	18	35
ALTE PROFESSIONALITA'	1	4	5
PERSONALE NON DIRIGENTE	247	116	363
TOTALE	273	140	413

PERSONALE DI RUOLO			
SERVIZIO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
SERVIZIO POLIZIA PROVINCIALE	20	3	23
SERVIZIO AVVOCATURA	0	8	8
SERVIZIO COORDINAMENTO FUNZIONI GENERALI	10	19	29
SERVIZIO FINANZIARIO	19	18	37
SERVIZIO STAZIONE APPALTANTE	6	8	14
SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI	27	35	62
SERVIZIO PROGETTAZIONE VIARIA ESPROPRI E DEMANIO	23	7	30
SERVIZIO EDILIZIA SCOLASTICA E PROGRAMMAZIONE RETE SCOLASTICA	23	8	31
SERVIZIO GESTIONE VIABILITA	124	18	142
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE AMBIENTE E PATRIMONIO	14	13	27
TOTALE	266	137	403





Altro punto fondamentale dal quale partire per una corretta pianificazione delle azioni in oggetto è il monitoraggio di quanto realizzato nel 2021 relativamente al Piano triennale 2021-2023

Monitoraggio anno 2021 - Azioni ed interventi realizzati

Tra le prime azioni del precedente Piano concretizzatesi a partire dai primissimi giorni dello scorso anno vi è quella relativa alla partecipazione del CUG dell'Ente alla **Rete nazionale dei CUG** a seguito dell'adesione ad essa formalizzatasi l'8 gennaio 2021.

Ritenendo fondamentale lo scambio di informazioni ma soprattutto di buone prassi tra le varie Amministrazioni sia locali che nazionali, abbiamo partecipato ai diversi incontri organizzati dalla suddetta Rete, alcuni dei quali veri e propri moduli formativi. Molti gli argomenti trattati, dalla Direttiva 2/2019, ai Protocolli contro la violenza di genere, a quelli in materia di contrasto agli stereotipi a scuola, ecc.

Nei tempi e nelle modalità previste dalla Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", è stata predisposta la **Relazione annuale del CUG** sugli appositi format messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

Tale documento contiene diverse informazioni non solo sulla situazione del personale, ma anche sullo stato dell'arte dei Piani di azioni positive, sulla loro attuazione, sulle azioni messe in campo e sulle progettualità future. Tutto ciò ha comportato una serie di attività preliminari di monitoraggio, verifiche e analisi di dati.

A tal fine sono stati implementati ed aggiornati tutti i dati dell'Osservatorio permanente sul personale della Provincia di Perugia così come previsto nel precedente Piano.

Altra azione del Piano a cui è stata data attuazione nei primi mesi dell'anno è quella relativa all'**introduzione del raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità tra i criteri di valutazione della performance** organizzativa dell'Ente e delle singole strutture.

Anche nel 2021, a seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, **il lavoro agile**, la cui sperimentazione era stata avviata con la deliberazione del Presidente n. 22 del 10.03.2020, è stato promosso nella Provincia di Perugia, così come in tutte le Amministrazioni pubbliche e non solo, quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa", per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa.

In attuazione delle varie misure individuate dal Governo ed in particolare dai diversi DPCM susseguitisi nel tempo, l'Amministrazione Provinciale ha definito via via le istruzioni operative e procedurali per l'attivazione del lavoro agile in modalità semplificata al proprio interno.

Con deliberazione n.189/2021 ad oggetto "Indirizzi in merito all'applicazione del lavoro agile – Mappatura attività e disciplina" l'Amministrazione, a seguito del D.P.C.M. 23/9/2021 che ha stabilito la cessazione del lavoro agile quale modalità "ordinaria" della prestazione lavorativa, ha adottato la disciplina di tale modalità lavorativa, gli indirizzi in gestione transitoria ed il POLA 2022.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

E' stato dato mandato ai dirigenti della Provincia di applicare la disciplina suddetta valutando le esigenze di funzionalità dei servizi e modulando su di esse le determinazioni circa i tempi e modalità di svolgimento del lavoro agile. Sono state attivate dagli stessi dirigenti inoltre le procedure di valutazione, in base ai criteri previsti dalla disciplina in materia, necessarie a stabilire dal 1/11/2021 le persone cui accordare la modalità agile della prestazione lavorativa per un numero di unità circoscritto a quello previsto nel POLA 2022 (n.62).

La materia purtroppo a causa dell'acuirsi dei contagi a partire da fine anno 2021 continua ad essere in evoluzione.

Da ciò la necessità di utilizzare ogni strumento utile a diminuire le possibilità del diffondersi del virus, ivi incluso il ricorso al lavoro agile ed in tal senso è stata emanata la circolare congiunta del Ministro per la p.a. e del Ministro del Lavoro in data 5/1/2022 volta a sensibilizzare le Amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono. Ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti. In tale direzione va quanto stabilito con la Deliberazione del Presidente della Provincia n. 4 del 13/01/2022

Per ciò che concerne la sperimentazione di azioni volte alla costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale è stata realizzata anche quest'anno, all'interno del giornale istituzionale in materia di pari opportunità, Infodonna, la **rubrica "Provincial...mente"**, introdotta dal 2020 e dedicata alla creatività del personale interno dell'Ente. Hanno dato il loro contributo diverse/diversi dipendenti con poesie, racconti, fotografie, ecc.

Infodonna, oltre ad essere stato pubblicato sul Portale e sulla pagina Facebook dell'Ente come sempre in occasione dell' 8 marzo, è stato anche inviato a tutto il personale per una diffusione

capillare non solo degli argomenti trattati, ma soprattutto per far conoscere meglio, attraverso le pagine di "Provincial...mente", le colleghe e i colleghi, i loro talenti, le loro passioni, con l'obiettivo di rafforzare il clima di appartenenza e di condivisione all'interno dell'Ente e per far sì che si possano realizzare i prossimi numeri con un coinvolgimento sempre maggiore.

Continuando quanto già avviato lo scorso anno, al fine di contribuire al contrasto del dilagare della violenza di genere acuitosi nel periodo pandemico, si è provveduto a pubblicare sulla Intranet dell'Ente alcune **informazioni utili relativamente ai Servizi antiviolenza**, nazionali e del nostro territorio.

Una delle principali attività poste in essere è stata sicuramente quella inerente **l'indagine sul benessere organizzativo ed individuale** percepito all'interno dell'Amministrazione mediante un apposito "Questionario" redatto dal CUG e dall'Ufficio Pari Opportunità in collaborazione con l'A.P. Statistica e diffuso a tutto il personale dell'Ente a partire dalla fine del 2020.

La finalità dell'indagine è stata quella di far emergere eventuali discriminazioni e molestie, analizzare le criticità riscontrate e apportare i necessari correttivi per contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro efficiente, cooperativo e sicuro.

Ciò in linea anche con quanto previsto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che individua "l'indagine sul benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico" quale strumento per attuare il ciclo della performance, migliorare la gestione del personale e l'organizzazione complessiva dell'Ente.

Gli ambiti di indagine hanno riguardato: le competenze e lo sviluppo professionale, la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, gli ambienti di lavoro in termini di clima e di relazioni, stress, sicurezza, discriminazioni e violenza. Altro tema di consultazione è stato quello inerente la recente esperienza in materia di "Lavoro agile".

Dopo la scadenza per la restituzione del questionario, fissata per i primi di febbraio 2021, si è provveduto ad inserire e rilevare i dati da un punto di vista quantitativo per poi procedere ad una lettura e valutazione di tipo qualitativo degli stessi con una breve analisi anche dal punto di vista delle differenze di genere. Tale restituzione è stata trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente, ai dirigenti, al Cug, alla RSU, alla Consigliera di Parità, alla Consigliera provinciale delegata alla materia, al NIV. Inoltre è stata pubblicata nella Intranet dell'Ente.

Hanno risposto al questionario in 121 su un totale di n. 451 dipendenti (tra tempo indeterminato e tempo determinato in servizio al 31/12/20) con un tasso pari al 27%.

La percentuale degli aderenti, malgrado le tante difficoltà riscontrate nel periodo in cui è stata condotta l'indagine causate dalla pandemia da Covid-19 (lavoro in smart da casa, ecc.), è pressappoco in linea con quanto avvenuto nelle altre amministrazioni in anni precedenti alla pandemia.

E' comunque auspicabile, per le prossime indagini, stimolare una più alta partecipazione coinvolgendo maggiormente il personale attraverso incontri, assemblee, ecc.

Prima fondamentale considerazione è che dai dati non emergono particolari criticità sia per ciò che concerne il clima lavorativo in termini di rapporti con i colleghi e con i propri superiori, sia rispetto a discriminazioni o violenze e soprusi nell'ambiente di lavoro.

Inoltre, risulta abbastanza agevole la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita quotidiana, dovuta sia, in linea di massima, alle brevi distanze casa-lavoro che agli orari lavorativi e alla flessibilità consentita.

Per ciò che riguarda il "Lavoro agile", dalle risposte date si deduce che questa modalità lavorativa è stata ritenuta efficace e agevole, pur nelle difficoltà dettate dall'utilizzo per ragioni emergenziali, quindi con tutti i limiti che ciò può comportare dal punto di vista delle informazioni, della formazione, della dotazione di strumentazioni tecniche, ecc.

Si evince poi che la maggior parte del personale vorrebbe che le proprie competenze fossero meglio impiegate ed è interessato agli avanzamenti professionali. Ritiene a tale scopo fondamentale anche la formazione auspicando che la stessa sia più adeguata alle proprie esigenze ed ai propri bisogni.

Infine si evidenzia la necessità di diffondere maggiormente all'interno dell'Ente informazioni sul ruolo, sulle funzioni e sulle attività, sia del Comitato Unico di Garanzia che della Consigliera di Parità alla luce del fatto che sono ancora in molti ad averne scarsa conoscenza.

IL PIANO TRIENNALE 2022-2024

Aggiornamento anno 2022

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano triennale 2021-2023 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, di un maggior benessere lavorativo, oltre che di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Al pari del precedente, le azioni previste nel presente Piano sono di due tipologie differenti:

1. una prima costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi;
2. una seconda, più tipicamente progettuale e operativa.

Le Azioni sono state raggruppate in due macro obiettivi :

Obiettivo 1 - Promuovere ruolo e funzionalità degli organismi di parità

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità, favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, secondo quanto previsto dalla succitata Direttiva n. 2/2019, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Obiettivo 1- Promuovere ruolo e funzionalità degli Organismi di Parità

Azioni

1. Osservatorio sul personale della Provincia di Perugia

- Aggiornamento annuale dei dati così come richiesti dai Format previsti dalla Direttiva 2/2019 e messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

Tali dati riguardano non solo la ripartizione per genere del personale nei vari livelli di inquadramento e posizioni di responsabilità, ma anche il divario economico e la media delle retribuzioni, la fruizione delle misure di conciliazione, dei congedi parentali, dei permessi della L. 104/1992, ecc.

- Analisi accurate dei suddetti dati statistici da parte del CUG, al quale vengono trasmessi annualmente da parte dell'Amministrazione, per verificare eventuali disparità a cui porre rimedio con la progettazione di appositi interventi o azioni positive. Tale analisi della situazione dovrà confluire nella prevista relazione che il CUG dovrà redigere annualmente in base sempre alla più volte citata Direttiva 2/2019.

- Implementazione dell'Osservatorio con altri dati riguardanti sia nuovi istituti contrattuali, l'utilizzo di nuove modalità di lavoro quale il lavoro agile, ecc.

2. Ruolo e attività del CUG

- Attivazione, in vista delle procedure di nomina per il rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, di una campagna di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale dell'Ente e alle Organizzazioni sindacali, sull'importanza di tale Organismo. Tutto ciò affinché l'individuazione dei componenti possa essere fatta, con le modalità previste dalla disciplina in materia, tra persone consapevoli e motivate.
- Formazione e aggiornamento da parte dei componenti del CUG nelle materie di competenza
- Promozione della conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente utilizzando tutti i canali di comunicazione ad iniziare dall'aggiornamento delle pagine dedicate nella Intranet dell'Ente.

Il previsto prossimo restyling della Intranet aziendale sarà l'occasione per riorganizzare un'apposita area dedicata alle attività del CUG. Con tali pagine, che saranno periodicamente aggiornate, verranno fornite informazioni sul ruolo del CUG, sulle sue competenze e sulle attività poste in essere (pareri, proposte sul benessere organizzativo, attività di promozione delle pari opportunità).

- Partecipazione attiva del CUG dell'Ente alla Rete Nazionale dei CUG.
- Collaborazione e coordinamento tra il CUG e la Consigliera di Parità della Provincia di Perugia.
- Collaborazione e supporto ai CUG dei Comuni del territorio e organizzazione di momenti di confronto con gli stessi per scambio di buone prassi.

3. Ruolo, compiti e funzioni della Consigliera provinciale di Parità

- Diffusione di materiale informativo sulle attività della Consigliera di Parità.
- Incontri informativi/formativi su ruolo e compiti della Consigliera di Parità.

Obiettivo 2 - Promuovere la cultura delle pari opportunità, favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Azioni

1. Politiche di reclutamento e gestione del personale

La Direttiva 2/ 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" in materia di Politiche di reclutamento e gestione del personale stabilisce in maniera puntuale e dettagliata gli indirizzi ai quali le Pubbliche Amministrazioni debbono attenersi:

"Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;

c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);

d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

2. Attività informative/formative e di sensibilizzazione in materia di pari opportunità e violenza di genere

- Promuovere la formazione in materia di pari opportunità e violenza di genere in linea con quanto previsto nella più volte citata Direttiva 2/2019: "Le Amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

"La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese".

Le azioni previste per tale obiettivo sono:

- Diffusione all'interno dell'Ente di materiali informativi sulle tematiche attinenti alla violenza di genere e dei servizi di pubblica utilità ad essa connessi presenti sul territorio.
- Promuovere la partecipazione alle iniziative in materia di pari opportunità, organizzate dalla Provincia e dalla Consigliera di Parità, dei dipendenti dell'Ente.

3. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre ad essere una misura di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra dirigenti e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

4. Costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale

- Valorizzazione di buone pratiche e progettazione e realizzazione di interventi vari per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Una delle azioni in tale direzione è sicuramente la realizzazione della rubrica "Provincial...mente" prevista anche quest'anno all'interno del giornale Infodonna.

Tale rubrica, realizzata con il contributo del personale interno dell'Ente, ha la finalità di valorizzarne i talenti e le creatività e contribuire a rafforzare il clima di appartenenza.

5. Prevenzione e contrasto delle discriminazioni

- Prevenire e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, violenze mobbing e discriminazioni.

Il CUG dovrà esercitare efficacemente la propria competenza in materia attraverso azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.