



## **PROVINCIA DI SONDRIO**

**Piano integrato di attività e organizzazione**

**Sottosezione 2.2**

***Performance***

# **Piano Triennale delle Azioni Positive**

(articolo 3, lettera b, lettera 4) del D.M. 30/6/2022 n. 132)

**2023-2025**

## Riferimenti normativi

- la Legge n. 56 del 7 aprile 2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", che all'articolo 1, comma 85 lettera f), così recita: "85. Le province di cui ai commi da 51 a 53, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali: ... f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale";
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che all'articolo 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che ogni amministrazione pubblica predisponga "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi..";
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che dispone:
  - all'articolo 1, comma 1, lettera c): l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche sono disciplinate al fine di "c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.";
  - all'articolo 7, comma 1: "1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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 o psichica al proprio interno.";
  - all'articolo 57 "Pari opportunità" ... " 1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
    - a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) ((; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5));
    - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
    - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.
- 1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a); diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma A, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.
- 2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica."
  - la Circolare n. 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa";
  - la direttiva n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
  - la circolare n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "Misure recate dal decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19" - Circolare esplicativa.17".

## IL PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2023/2025

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative della Provincia di Sondrio finalizzate all'attuazione degli obiettivi di pari opportunità.

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, finalizzate:

- a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e delle violenze fisiche o psichiche;
- ad evitare eventuali svantaggi;
- a promuovere la parità di genere e di opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa, nella formazione professionale.

La Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole in data 15.03.2023.

### **Comitato Unico di Garanzia**

L'articolo 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia e per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Con determinazione n. 771 del 31.08.2022 è stata rinnovata la nomina dei componenti del C.U.G., per la durata di quattro anni, secondo la seguente composizione:

- un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL;
- un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità dell'Ente, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Il Piano Triennale 2023-2025 è strutturato in tre parti:

- *Prima parte:* situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Sondrio;
- *Seconda parte:* Attività e azioni consolidate
- *Terza parte:* Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento

### Prima parte – La situazione occupazionale della Provincia di Sondrio

Per poter procedere nell'individuazione delle azioni da intraprendere è necessario raccogliere una serie di dati, quantitativi e qualitativi, sul personale dell'Ente.

Al 1° gennaio 2023 la Provincia di Sondrio ha 124 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 71 sono donne e 53 uomini.

Le donne rappresentano quindi il 57,26% del totale dei dipendenti della Provincia di Sondrio.

Si ritiene utile evidenziare il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale: dei 14 dipendenti con contratto di lavoro part-time, le donne sono 12 (pari al 84,61%).

Per l'orario del part-time si forniscono i seguenti dati:

<b>CATEGORIA C</b>	donne	uomini	totale
Uguale o più di 30 ore	<u>1</u> (100 %)	0 (0%)	<u>1</u>
Meno di 30 ore	<u>6</u> (75 %)	<u>2</u> (25 %)	<u>8</u>
<b>CATEGORIA D</b>	donne	uomini	totale
Uguale o più di 30 ore	<u>5</u> ( <u>100</u> %)	0 (0%)	5
Meno di 30 ore	<u>0</u> (0%)	<u>0</u> (0%)	0

La tabella suesposta illustra come il poter accedere, da parte dei dipendenti, soprattutto donne, a tipologie di part-time elastiche e con un ampio margine di tempo lavorativo (superiore alle 30 ore settimanali sulle 36 previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro), permetta una buona conciliazione tra i tempi della vita ed i tempi del lavoro. I tempi dedicati alla cura della famiglia non vengono così a ledere per i lavoratori e, ripetiamo, soprattutto per le lavoratrici, la possibilità di una realizzazione e valorizzazione professionale.

Ora i dati relativi alla categoria professionale ed alla scolarizzazione suddivisi per genere:

<b>CATEGORIA PROFESSIONALE</b>	donne	uomini
CATEGORIA B	3	8
CATEGORIA C	39	26
CATEGORIA D	29	18
<i>Di cui titolari di P.O.</i>	10	7
DIRIGENTI	0	1

CATEGORIA PROFESSIONALE	% sul totale dei dipendenti	% di genere per categoria professionale	
		% donne	% uomini
CATEGORIA B	9%	27%	73%
CATEGORIA C	52%	60%	40%
CATEGORIA D	38%	60%	40%
<i>Di cui titolari di P.O.</i>	35%	59%	41%
DIRIGENTI	1%	0%	100%

Si rileva un sostanziale equilibrio di genere.

TITOLO DI STUDIO	donne	uomini
LICENZA MEDIA	9	7
DIPLOMA	31	30
LAUREA	31	15
DIRIGENTI - LAUREA	0	1

TITOLO DI STUDIO	% sul totale dei dipendenti	% di genere per categoria professionale	
		% donne	% uomini
LICENZA MEDIA	14,52%	12,68%	13,21%
DIPLOMA	47,58%	43,66%	56,60%
LAUREA	37,90%	43,66%	30,19%

Le donne sono in possesso mediamente di un titolo di studio più elevato ed il divario di genere maggiore si ha nei due estremi della scolarizzazione: prevalenza di donne tra i dipendenti laureati e prevalenza di uomini tra i dipendenti in possesso della sola licenza media.

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'articolo 48, c. 1, del D. Lgs. n. 198/2006.

## **Seconda parte – Attività e azioni consolidate**

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso la Provincia di Sondrio:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;
- b) presenza delle donne nei ruoli decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera.
- c) Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti a n. 17 dipendenti di cat. D; di questi n. 7 sono uomini e n. 10 donne.
- d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- e) gestione dello smart working come strumento per l'attuazione delle politiche di conciliazione vita-lavoro. L'esperienza dello smart working effettuata nel corso del 2020 ha permesso di utilizzare la flessibilità insita in questa modalità di lavoro, adottata in emergenza per ragioni sanitarie, quale soluzione efficace e versatile alle problematiche connesse alla conciliazione tra le esigenze lavorative e quelle-familiari.

### Terza parte – Piano operativo

In osservanza delle finalità previste dall'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006, le linee guida delle attività del Piano Triennale 2023/2025 della Provincia di Sondrio sono:

LINEE GUIDA	AZIONI
1. Pari opportunità	a) Conciliazione - tipologia oraria agevolata - smart working
	b) Azioni di informazione - congedi parentali per i padri - permessi per situazioni di disabilità
	c) azioni di sensibilizzazione - organizzazione di almeno un corso di formazione sulla tematica delle pari opportunità
2. Benessere organizzativo	- somministrazione del questionario sul benessere organizzativo a tutti i dipendenti - analisi dei risultati - proposte di azioni per superare le criticità emerse
3. Piano Azioni Positive – C.U.G.	- Pubblicazione e diffusione del piano azioni positive 2023/2025 - Implementazione del sito intranet e internet per la divulgazione dell'attività del C.U.G.