

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022

(allegato A) al Decreto Presidenziale

Premessa

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Mantova armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano 2020-2022 recepisce la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

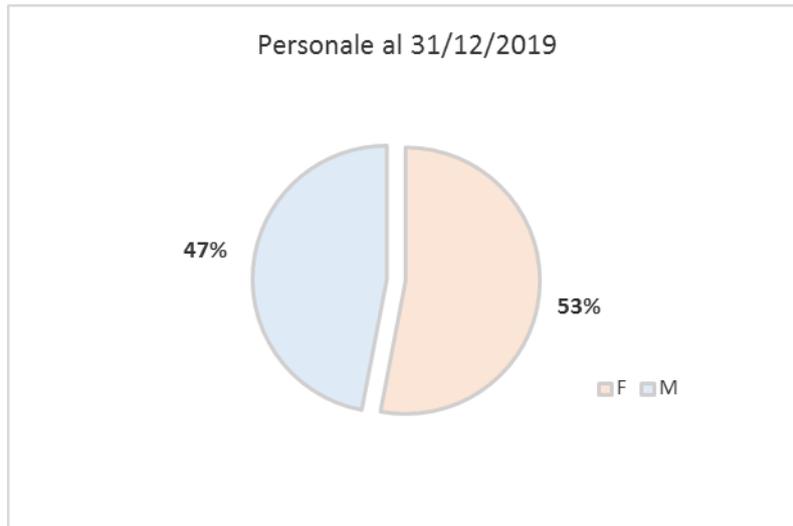
Definizione priorità

La Provincia di Mantova, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, ritiene prioritario:

- accrescere e valorizzare le competenze e il ruolo del CUG
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al pieno rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane, favorendo le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte, qualora si riscontrino appunto squilibri;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

L'organico della Provincia:

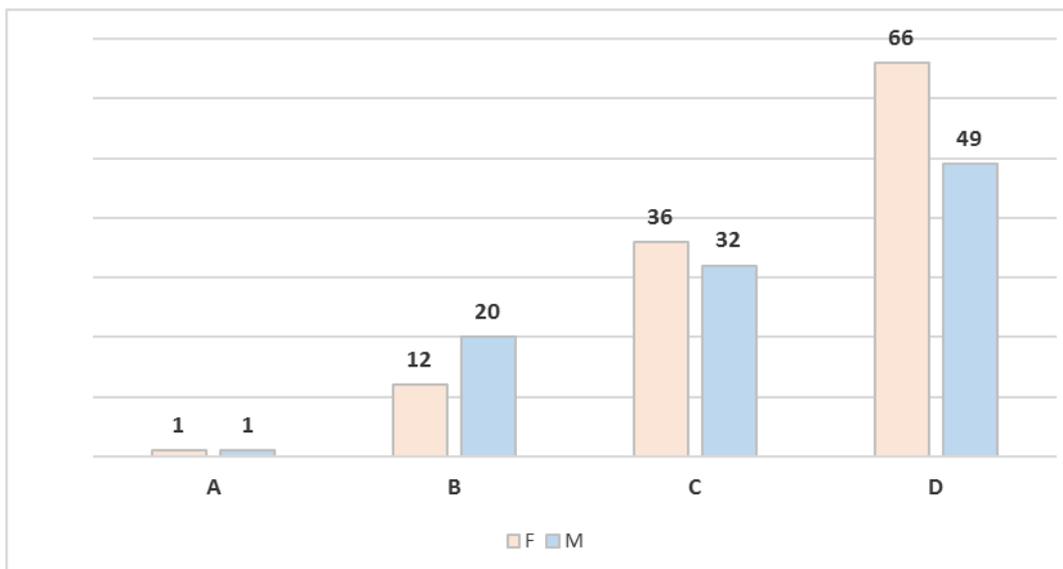
Il Piano triennale delle Azioni Positive della Provincia di Mantova non può prescindere dalla constatazione che l'organico della Provincia non presenta alla data del 31/12/2019 situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dal grafico che segue:



I ruoli direttivi sono così ripartiti:

| | Donne | Uomini | Totale |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Dirigenti | 3 | 1 | 4 |
| Posizioni organizzative | 10 | 11 | 21 |
| Totale | 13 | 12 | 25 |

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale divisa per categoria senza i dirigenti:



Monitoraggio disaggregato per genere e per orario di lavoro della composizione del personale (escluso dirigenti e PO):

| Categoria | Orario | Donne | Uomini | Totale |
|------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| A | part time | 1 | | 1 |
| | tempo pieno | 1 | 1 | 1 |
| B | part time | 4 | | 4 |
| | tempo pieno | 8 | 20 | 28 |
| C | part time | 11 | 2 | 13 |
| | tempo pieno | 25 | 30 | 55 |
| D | part time | 13 | 2 | 15 |
| | tempo pieno | 43 | 36 | 79 |

Monitoraggio disaggregato per genere e per servizio della composizione del personale (escluso dirigenti):

| SERVIZIO | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|---|--------------|---------------|---------------|
| Acque suolo e protezione civile | 11 | 7 | 18 |
| Avvocatura | 3 | | 3 |
| Contabilità tributi ed altre entrate – analisi e gestione debito | 5 | 2 | 7 |
| Economato Provveditorato e Patrimonio | 4 | 2 | 6 |
| Edilizia, edifici scolastici e sicurezza | 4 | 8 | 12 |
| Energia parchi e natura VIA e VAS | 2 | 1 | 3 |
| Gestione e manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale | 3 | 23 | 26 |
| Inquinamento Rifiuti, SIN - AIA | 6 | 8 | 14 |
| Affari generali – assistenza tecnico- amministrativa agli enti locali | 11 | 2 | 13 |
| Opere del Sistema portuale mantovano - Navigazione | 2 | 3 | 5 |
| Gestione del Personale e formazione | 8 | 1 | 9 |
| Pianificazione territoriale, attività estrattive. Agenti ittico venatori | 4 | 12 | 16 |
| Pianificazione, controllo strategico raccolta ed elaborazione dati - partecipate | 5 | 4 | 9 |
| Mercato del lavoro e politiche attive del lavoro e CPI | 24 | 3 | 27 |
| Progettazione stradale, ponti e strutture complesse | 2 | 7 | 9 |
| Programmazione OOPP - ciclabili e sicurezza stradale - Pianificazione servizio trasporto provinciale - Autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato | 4 | 4 | 8 |
| Rete scolastica, formazione professionale, controllo discriminazioni in ambito occupazionale - promozione pari opportunità – politiche sociali | 4 | 1 | 5 |
| Sistemi Informativi innovazione sviluppo | | 5 | 5 |
| Turismo, Cultura, Sport | 4 | 5 | 9 |
| Unico Appalti e centrale di committenza | 4 | | 4 |
| Unico Espropri, Concessioni e pubblicità stradali e autoparco | 4 | 5 | 9 |
| TOTALE | 114 | 103 | 217 |

Personale che ha fruito e dei congedi di maternità/paternità e permessi 104/1992:

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|----|-----------------|------|-----------------|----|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti sia giornaliero che ad ore | 9 | 60 | 24 | 75 | 33 | 70 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 3 | 20 | 4 | 12,5 | 7 | 15 |
| Totale | 12 | | 28 | | 40 | |

Il Piano

Il Piano delle Azioni Positive articolato su un periodo di tre anni, si sviluppa in singoli progetti per la realizzazione di azioni che con fatti concreti si propongono di eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto.

Le singole azioni saranno declinate nei piani annuali dell'Ente.

AREA FUNZIONAMENTO DEL CUG

Obiettivo

Potenziare il ruolo e l'azione del CUG

Azioni

1. Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, CUG

Misurazione: Continua – tutto il triennio

Beneficiari: Componenti del CUG

Spesa: Spese generali per le attività formative del personale

2. Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG sul sito istituzionale e sulla intranet aziendale.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, CUG, Servizio pari opportunità, servizio comunicazione

Misurazione: Continua – tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

3.Supporto all'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione

Misurazione: Continua – tutto il triennio

Beneficiari: CUG

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

4.Partecipazione dei componenti del CUG ad eventuali interventi formativi tematici erogati da altri enti/istituzioni per un continuo aggiornamento.

Attori Coinvolti: CUG

Misurazione: Continua – tutto il triennio

Beneficiari: CUG

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

5. Attivare rete di relazioni e collaborazione con i CUG di altri enti del territorio provinciale e non al fine di stimolare riflessioni, opinioni e confronto sulle questioni di genere e pari opportunità.

Attori Coinvolti: CUG e CUG di altri enti

Misurazione: Entro il Triennio

Beneficiari: CUG

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

AREA SENSIBILIZZAZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Obiettivo

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità ed il benessere organizzativo

Azioni

1.Informazione, mediante l'invio di periodica newsletter e sensibilizzazione del personale dipendente della Provincia di Mantova e dei Comuni del territorio mantovano (anche attraverso la intranet di Ente) con la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni positive sul sito internet della Provincia, in collaborazione con il CUG e con l'ufficio Pari Opportunità.

Attori Coinvolti: CUG, Servizio gestione del personale e formazione, Ufficio Pari Opportunità

Misurazione: Continua – tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

2. Promozione, in raccordo con la Consigliera di Parità, dell'attività formativa e informativa e di sensibilizzazione destinata a personale dirigente e non dirigente sulle tematiche legate alla parità di genere.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, CUG, Consigliera di parità

Misurazione: Entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Spese generali per le attività formative del personale

3. Formazione continua dei dipendenti e neo assunti sui contenuti e aggiornamenti del Codice di Comportamento della Provincia di Mantova.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione

Misurazione: Continua – tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

4. Favorire un continuo e costante aggiornamento del personale assente per lungo periodo a vario titolo (congedo di maternità, paternità, malattia, assistenza ai familiari) tramite posta elettronica, l'informazione sulle iniziative formative programmate dell'ente e le eventuali modifiche normative e organizzative riguardanti il settore di appartenenza, al fine di permettere al lavoratore il reinserimento nell'ambito lavorativo recuperando le proprie mansioni e attività.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, Dirigenti, Responsabili PO

Misurazione: Continua – tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

5. Adottare negli atti e documenti prodotti dall'ente un linguaggio non discriminatorio rispettoso del principio di parità tra uomo e donna e rispondente alla differenza di genere.

Attori Coinvolti: Tutti i servizi dell'Ente

Misurazione: Continua - tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione

AREA STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo

Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.

Azioni

1. Elaborazione e somministrazione del questionario sul benessere organizzativo indirizzato ai/ alle dipendenti dell'Ente che risponda agli standard nazionali, ma che contenga specifiche sezioni destinate all'analisi della realtà provinciale

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, CUG, Consigliera di Parità

Misurazione: 2021

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: eventuali costi di elaborazione questionario

2. Affrontare in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo le eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro, tramite la costituzione del Nucleo di ascolto organizzativo previsto dalla Direttiva n. 2/2019.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, CUG, Consigliera di Parità, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Misurazione: Entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

AREA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo:

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare. Divulgare gli strumenti di conciliazione vita – lavoro al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Azioni:

1. Potenziamento dell'accoglimento di forme di flessibilità oraria laddove compatibili con le esigenze organizzative, garantendone poi l'effettivo svolgimento, anche alla luce di quanto previsto dall'art.27 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 25/05/2018 e dal contratto decentrato integrativo 2018-2020 art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

2. Potenziamento e aggiornamento costante della pagina aziendale della sezione “documenti personale” che già contiene schede sulla normativa e modulistica dei principali istituti giuridici e contrattuali in materia di personale.

3. Promozione dell'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione,

Misurazione: Continua – Tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

Obiettivo:

Consolidamento e miglioramento dell'esperienza di Smart Working avviata in maniera generalizzata e semplificata nel corso dell'emergenza connessa al Covid-19.

Azioni:

1. Elaborazione e somministrazione del questionario sullo Smart Working indirizzato ai/ alle dipendenti dell'Ente.

2. Costituzione gruppo di lavoro per il POLA (Piano organizzativo del Lavoro Agile) introdotto dal Decreto rilancio n.77 del 17 luglio 2020.

3. Approvazione POLA (Piano organizzativo del Lavoro Agile) entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di gestire lo Smart Working nell'ente della Provincia di Mantova.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione

Misurazione: 2020- 2021-2022

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

AREA TUTELA DELLA DIGNITA' E BENESSERE DELLE PERSONE NELL'AMBIENTE LAVORATIVO

Obiettivo

Prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Azioni

1. Aggiornamento del codice di condotta per la prevenzione di comportamenti discriminatori, molestie sessuali, morali, psicologiche, mobbing e disagio lavorativo del personale della Provincia di Mantova approvato con delibera di giunta provinciale n. 181 del 19/12/2012 e attuazione dell'art.6 del suddetto Codice istituendo la figura della Consigliera di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali o di mobbing.

2. Promozione da parte del CUG della costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato, interno all'amministrazione.

3. Elaborazione e somministrazione del questionario per la prevenzione di comportamenti discriminatori, molestie sessuali, morali, psicologiche, mobbing e disagio lavorativo ai/alle dipendenti dell'ente.

Attori Coinvolti: CUG, Servizio gestione del personale e formazione, Amministrazione Ente, Consigliera di Parità, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Misurazione: Entro il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa:

-Comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione - - nomina della Consigliera di Fiducia

-Non comporta oneri finanziari per l'Amministrazione – istituzione Nucleo di Ascolto, questionario mobbing

AREA PRINCIPI GENERALI PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'ente, senza alcuna discriminazione.

Azioni:

1. Programmazione di percorsi formativi specifici rivolti a tutto il personale senza discriminazione alcuna.

2. Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche supportate dall'individuazione di criteri oggettivi che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione alcuna.

3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazione alcuna.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, Dirigenti, Responsabili PO

Misurazione: Costante - tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

Obiettivo

Favorire la riconversione professionale laddove richiesta a seguito di modifiche organizzative e/o di mobilità

Azioni:

1. Individuazione da parte del/della dirigente dell'Area di un/una dipendente che affianchi il/la lavoratore/lavoratrice ricollocato/a a seguito di modifiche organizzative e/o di mobilità, per la formazione teorica e pratica necessaria al fine dell'adeguamento delle proprie competenze professionali.

2. Programmazione, qualora lo richieda la nuova collocazione, di percorsi formativi specifici rivolti al personale ricollocato anche in materia di sicurezza e protezione della salute.

3. Valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti, favorendo un passaggio costante e continuo del patrimonio di competenze acquisite nel proprio percorso professionale a vantaggio dell'organizzazione dell'Ente.

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, Dirigenti, Responsabili PO

Misurazione: Costante - tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

Obiettivo

Estendere il principio di applicazione di pari opportunità.

Azioni:

1. Integrazione ed estensione del principio di applicazione di pari trattamento tra lavoratori e lavoratrici e di pari opportunità non solo declinato in riferimento al genere ma anche alle differenti condizioni di diversità di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali (disabilità, età, orientamento sessuale).

Attori Coinvolti: Servizio gestione del personale e formazione, Dirigenti, Responsabili PO, Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Misurazione: Costante - tutto il triennio

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: Non comporta nuovi oneri finanziari per l'Amministrazione

Tempi di attuazione del Piano

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2020 – 2022.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, la Provincia potrà mettere a disposizione risorse per gli interventi formativi programmati, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive (eventuali bandi di progetti europei) nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Destinatari

Tutto il personale.