



## PROVINCIA DI PIACENZA

Prov. N. 27 del 29/03/2019

Proposta n. 297/2019

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2020-2021.  
APPROVAZIONE.**

### LA PRESIDENTE

**Richiamato** l'art. 57 comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n° 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come integrato dall'art. 21- comma 1, lettera c) - della Legge 4 novembre 2010, n° 183 "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di Enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*" (cosiddetto "*Collegato Lavoro*");

**Considerato** che la norma così integrata prevede la costituzione, all'interno di ogni pubblica amministrazione, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che sostituisce i precedenti comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, assumendone tutte le funzioni di legge e di previsione contrattuale relative al personale. Il Comitato di Garanzia (C.U.G.) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consiglieria nazionale di parità;

**Richiamata** altresì la direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità, ad oggetto "*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" (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n° 183)*";

**Considerato, altresì**, che, fra i compiti propositivi ricondotti ai Comitati di garanzia (C.U.G.) è compresa la "*predisposizione di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne*";

**Evidenziato** che, in questa Amministrazione, il Comitato di Garanzia è stato regolarmente ricostituito con Determinazione Dirigenziale 17/08/2016 n° 853, successivamente modificata ed integrata con diversi atti da ultimo D.D. 05/02/2019 n° 101;

**Vista** la nota 05/03/2019 n° 5878 di prot., con cui il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso alla sottoscritta e al Direttore generale dell'Ente la proposta di Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021, licenziata dal Comitato medesimo, nella seduta del 04 marzo 2019;

**Richiamato, altresì**, 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" - così come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n° 5 -, segnatamente l'art. 48 "Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni" che prevede l'obbligo, per le Amministrazioni Pubbliche di adottare Piani triennali di azioni positive, finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate;

**Dato atto** che tra gli obiettivi dell'Ente, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), vi è quello di "garantire pari opportunità e il benessere lavorativo del personale provinciale";

**Riscontrata** la proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e ritenuto, pertanto, di procedere conformemente, anche con espresso richiamo a quanto disposto nel vigente Regolamento di Organizzazione all'art. 5, comma 4, che qui si riporta integralmente: "4. La Provincia riconosce e valorizza l'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quale organismo indipendente con compiti consultivi, propositivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57, comma 1, D.Lgs. n° 165/2001, come specificate nella Direttiva 4/3/2001 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.";

**Preso atto** che si è provveduto ad acquisire, ex art. 48 del già citato D.Lgs. n° 198/2006, i seguenti pareri, agli atti dell'Ente:

- parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Piacenza, acquisito con nota pervenuta in data 11/03/2019 ed acquisita al n° 6363 del protocollo provinciale,
- parere favorevole espresso dalle R.S.U. dell'Ente e comunicato in data 15/03/2019 (pervenuto in data 18/03/2019 ed assunto al n° 7037 di prot.);

**Ritenuto**, di fare propria la summenzionata proposta del C.U.G. con la sola eccezione, sulla base del contenuto dell'art. 72 del C.C.N.L. 2016-2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018 e del parere reso in merito dall'A.R.A.N. in data 30 ottobre 2018, di modificare l'Azione 3. dell'Obiettivo B) "FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE" nel senso di subordinare l'attivazione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a favore dei dipendenti, alla specifica previsione nel nuovo C.C.N.L.;

**Ritenuto, quindi**, di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 allegato al presente provvedimento;

**Visto il parere favorevole** reso, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n° 267, in merito alla regolarità tecnica dell'assumenda proposta, dal Dirigente dell'Ufficio di Staff "Personale, Affari Generali, Contratti";

**Dato atto, altresì**, che, ai sensi del D.Lgs n° 267/2000, il presente provvedimento non necessita dell'acquisizione del parere di regolarità contabile in quanto l'atto medesimo non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

**Sentito** il Segretario Generale;

**Visti, inoltre:**

- il D.Lgs. n° 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive integrazioni e modifiche;

- il Decreto Legislativo n° 165 del 2001 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) e ss.ii. e mm., in particolare l'art. 57;
- il D.Lgs. n° 150/2009 *"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"*;
- la Legge n° 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*;
- la Legge 7 aprile 2014 n° 56 *"Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni"*, così come modificata con D.L. 24/04/2014 n° 66 e dal D.L. 24 giugno 2014, n° 90;
- il Decreto Legislativo n° 145 del 2005 (*Parità di trattamento uomo – donna su accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro*);
- il Decreto Legislativo n° 198 del 2006 (*Codice Pari Opportunità tra uomo e donna*);
- la Direttiva della Comunità Europea 54/2006 recepita dalla Direttiva Ministeriale del 23/05/2007 (*Misure per attuare Pari Opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche*);
- la Legge n° 183 del 2010 (*Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*), in particolare l'art. 21 (*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri *"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"* del 4 marzo 2011;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n° 62 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165*);
- il Codice di Comportamento dei Dipendenti della Provincia di Piacenza approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n° 10 del 31/01/2014;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n° 13 *"Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni"*;
- la Legge 30/12/2018 n° 145 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e Bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"*;
- la vigente disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale dell'area dirigenziale e del Comparto Funzioni Locali;
- lo Statuto dell'Ente;
- il vigente Regolamento provinciale di Organizzazione;

**Visto** il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 31 ottobre 2018;

**Dato atto** che con l'insediamento della Presidente avvenuto il 31 ottobre 2018 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2018 – 2022;

**Visto** l'art. 1, comma 55 e 66 della Legge n° 56/2014, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;

**Visto, infine**, lo Statuto dell'Ente, approvato dall'Assemblea dei Sindaci con atto 04/02/2015 n° 2;

**D I S P O N E**  
**per quanto indicato in narrativa:**

1. **approvare** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;

2. **dare atto** che l'**attuazione** del Piano di cui alla precedente lettera a) è **ricondata**, per competenza, all'Ufficio di Staff "*Personale, Affari Generali, Contratti*" che promuoverà e/o coordinerà le attività previste nel Piano medesimo in collaborazione con il C.U.G.;
3. provvedere affinché il presente Piano:
  - sia trasmesso ai dirigenti dell'Ente, alle Consigliere di Parità e di Fiducia, al C.U.G., alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali territoriali;
  - sia pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia;
4. che il presente provvedimento è da intendersi **esecutivo** all'atto della sua sottoscrizione.

**IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

**BARBIERI PATRIZIA**

**con firma digitale**



# **PROVINCIA DI PIACENZA**

\*\*\*\*\* \*\*

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019 - 2020 - 2021**

\*\*\*\*\* \*\*



## **I N D I C E**

|  |         |
|--|---------|
| <b>Premessa</b> .....  | pag. 3  |
| <b>Quadro normativo</b> .....                                | pag. 3  |
| <b>La situazione della Provincia di Piacenza</b> .....       | pag. 4  |
| <b>Il personale in servizio</b> .....                        | pag. 6  |
| <b>Azioni positive da attivare: obiettivi generali</b> ..... | pag. 8  |
| <b>Obiettivo A</b> - Comunicazione e Trasparenza.....        | pag. 9  |
| <b>Obiettivo B</b> - Formazione Salute e Benessere.....      | pag. 9  |
| <b>Obiettivo C</b> – Conciliazione dei tempi.....            | pag. 10 |
| <b>Obiettivo D</b> – Contrasto alle discriminazioni.....     | pag. 10 |
| <b>Monitoraggio</b> del P.A.P.....                           | pag. 10 |
| <b>Durata</b> .....  | pag. 10 |



## Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato **C.U.G.**, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...-  *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...*".

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione Provinciale.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli "*attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*" (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "*clima interno*" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la **relazione** con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di **appartenere all'organizzazione**, perché ne **condivide** i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

È per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

## Quadro normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto 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*".

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.*"

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;



- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2001 "Norme *generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"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"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il 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 enunciati 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 in carriera e alla sicurezza"*

Le sopra elencate disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

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 di 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 sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- ✓ favorire - anche mediante una diversa organizzazione del 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 situazione della Provincia di Piacenza**

L'evoluzione dell'assetto istituzionale delle Province, che trova fondamento nella Legge 56/2014, ha, di fatto, subito una battuta di arresto all'indomani dell'esito della consultazione referendaria del 4/12/2016.

Per effetto del processo di riorganizzazione territoriale conseguente alla riforma delle attribuzioni di funzioni e competenze, disposte con la richiamata Legge n° 56/2014 e alla Legge Regionale n°



13/2015, dal 1° gennaio 2016 n° 81 dipendenti sono stati trasferiti ad altri Enti.

A ciò si è aggiunta la collocazione in quiescenza di 55 dipendenti nel biennio 2015/2016, misura volta a preservare gli equilibri di Bilancio a tutela della posizione lavorativa di tutti i dipendenti.

Inoltre, a far data dal 1° giugno 2018, a seguito del processo di riorganizzazione dei servizi territoriali per l'impiego, 18 dipendenti provinciali assegnati a tali servizi sono stati trasferiti all'Agenzia per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna.

La dotazione organica della Provincia, che contava 307 unità al 31/12/2014, è passata alle 137 unità attuali (di cui 2 con contratto a tempo determinato), alle quali vanno aggiunti 9 dipendenti regionali (fra i quali una dirigente per il 45% del suo tempo lavoro) distaccati presso questo Ente per lo svolgimento delle funzioni delegate con la L.R. n° 13/2015. Dei 135 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 2 sono stati attualmente collocati, su istanza degli interessati, in posizione di comando presso altri Enti.

In tale processo di forte riduzione del personale, sono stati coinvolte anche figure dirigenziali, passate da 18 unità al 31/12/2014 alle attuali 6 unità, inclusi il Segretario Generale, il Direttore Generale - collocato in contestuale aspettativa ai sensi di quanto disposto dall'art. 110, comma 5, del D.Lgs. n° 267/2000 (TUEL) – e 1 dipendente assunto, quale dirigente, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n° 267/2000, con contratto a tempo determinato e pieno.

Tutto ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni, l'ultima delle quali risale all'estate del 2018, mentre è sempre più pressante la richiesta di servizi e infrastrutture di qualità da parte dei cittadini e di azioni di coordinamento e di collaborazione da parte degli Enti del territorio, alla quale, sino allo scorso anno, si è stati costretti a far fronte con un personale numericamente drasticamente ridotto e invecchiato, in quanto, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale

Nel 2018 due importanti provvedimenti legislativi hanno fortunatamente interrotto la deriva della situazione del personale delle Province:

- i commi 844, 845, 846 e 847 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2017, n° 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e Bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020", hanno ripristinato la capacità di assunzione delle Province. La Provincia di Piacenza ha provveduto ad avviare i relativi processi di assunzione con deliberazione del Consiglio n° 1 in data 22/01/2018 avente ad oggetto "Indirizzi per il Piano di riassetto organizzativo di cui al comma 844 dell'art. 1 della legge 205/2017 (Legge di Bilancio 2018)" nonché con i Provvedimenti del Presidente n° 31 del 19/04/2018, con il quale sono stati approvati il Piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge n° 56/2014 (art. 1, comma 844 della Legge n° 205/2017) e la nuova Dotazione organica e n° 33 del 23/04/2018, successivamente modificato ed integrato con P.P. n° 52 del 01/06/2018 concernente l'approvazione del Piano del fabbisogno di personale 2018/2020. La Provincia di Piacenza ha, quindi, provveduto ad attivare e concludere, entro il 2018, i processi assunzionali, attraverso l'espletamento di procedure di reclutamento del personale (selezioni per l'attivazione di mobilità da altri Enti e concorsi pubblici), procedimenti che si sono conclusi entro il 2018 con l'assunzione di complessivi n° 17 dipendenti appartenenti rispettivamente alle categorie B3 (n° 3), C1 (n° 10) e D1 (n° 4) ed, inoltre, di n° 1 dirigente, assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000, cui si aggiungono 2 contratti di alta specializzazione stipulati, a tempo determinato, con esperti in materia di urbanistica e di normativa sismica (art. 110, comma 2, del D.Lgs. n° 267/2000);
- in data 21 maggio 2018, dopo oltre nove anni dall'ultimo contratto, è stato sottoscritto fra le parti il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali. Tale



contratto, a forte connotazione normativa, introduce un'importante serie di novità su molti aspetti che regolamentano il rapporto di lavoro dei dipendenti (nuove posizioni organizzative, permessi, indennità, performance, superamento della categoria D3, ecc.) e troverà compiuta applicazione mediante la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato triennale da parte dei soggetti coinvolti (parte datoriale e parte sindacale).

In questi anni la valorizzazione delle persone è stata un elemento fondamentale che ha richiesto politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità, agli Enti Locali e al territorio.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

L'impegno dell'Amministrazione Provinciale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2011/2013, 2013/2015, 2014/2016, 2017/2019 e 2018/2020 i Piani Triennali delle Azioni Positive;
- sono state effettuate nell'anno 2013 le rilevazioni del rischio da stress lavoro-correlato e dei "fattori sentinella" nonché del tasso di assenteismo e tali rilevazioni non hanno fatto emergere criticità;
- nelle prime settimane del corrente anno 2019 è stata attivata (con la consulenza di uno studio specializzato) un'indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutto il personale provinciale e regionale in distacco presso questa Amministrazione. I risultati di tale indagine saranno oggetto di un evento formativo rivolto a tutti i dipendenti;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari anche attraverso l'approvazione di una disciplina dell'orario di lavoro che favorisca tale conciliazione anche attraverso l'utilizzo di istituti contrattuali regolamentati (orario particolarmente flessibile, telelavoro, smart working...);
- è stata promossa la formazione dei dipendenti, autorizzando e organizzando la partecipazione a corsi sia esterni, sia residenziali (aperti ai dipendenti degli altri Enti Locali del territorio, favorendo, così il confronto sull'applicazione delle novità normative e sulle procedure dei principali processi amministrativi) sia online, aderendo, a partire dal 2019 a un'apposita piattaforma per la formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione.

## Il personale in servizio

Al 1° gennaio 2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario Generale, al quale è stata attribuito anche l'incarico ad interim di direzione di un Ufficio di Staff, è la seguente:

| Dipendenti    | Segretario | Dirigenti | Cat. D    | Cat. C    | Cat. B    | TOTALE     |
|---------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Donne         |            | 1         | 27        | 30        | 10        | 68         |
| Uomini        | 1          | 4         | 20        | 19        | 24        | 68         |
| <b>TOTALE</b> | <b>1</b>   | <b>5</b>  | <b>47</b> | <b>49</b> | <b>34</b> | <b>136</b> |

Per quanto riguarda i Dirigenti, le Posizioni Organizzative, e le Posizioni di Specifiche Responsabilità, occorre precisare che ai primi è stata conferita la direzione dei Servizi o degli Uffici di Staff istituiti con l'organigramma (approvato con Provvedimento del Presidente n° 31/2018), mentre le ultime e le penultime corrispondono, per lo più, a ruoli di responsabilità degli uffici che gestiscono le funzioni e le competenze assegnate ai vari Servizi con il funzionigramma approvato dal Direttore Generale con propria Determinazione Dirigenziale n° 1328/2018.



La situazione del personale, al 1° gennaio 2019, risulta essere la seguente:

| Dipendenti con funzioni di responsabilità | Dirigenti | Titolari di P.O. | Titolari di Posizioni di Specifiche Responsabilità | TOTALE    |
|---|-----------|------------------|--|-----------|
| Donne                                     | 1         | 4                | 8  | 13        |
| Uomini                                    | 5         | 2                | 5  | 11        |
| <b>TOTALE</b>                             | <b>6</b>  | <b>6</b>         | <b>13</b>  | <b>25</b> |

I dipendenti part-time sono 18 (15 donne e 3 uomini) e di questi 13 donne l'hanno richiesto per motivi personali e familiari mentre 2 donne e 3 uomini per poter effettuare un'altra attività lavorativa.

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E CATEGORIA |                 |                   |                   |            |
|---|-----------------|-------------------|-------------------|------------|
| Dipendenti DIRIGENTI                      | <40 anni        | 40-50 anni        | >50 anni          | TOTALE     |
| Donne                                     |                 |                   | 1                 | 1          |
| Uomini                                    |                 | 1                 | 3                 | 5          |
| Dipendenti Categoria D                    | <40 anni        | 40-50 anni        | >50 anni          | TOTALE     |
| Donne                                     |                 | 13                | 14                | 27         |
| Uomini                                    | 2               | 6                 | 12                | 20         |
| Dipendenti Categoria C                    | <40 anni        | 40-50 anni        | >50 anni          | TOTALE     |
| Donne                                     | 2               | 12                | 16                | 30         |
| Uomini                                    | 1               | 5                 | 13                | 19         |
| Dipendenti Categoria B                    | <40 anni        | 40-50 anni        | >50 anni          | TOTALE     |
| Donne                                     | 1               | 2                 | 7                 | 10         |
| Uomini                                    | 2               | 1                 | 21                | 24         |
| <b>TOTALI</b>                             | <b>8 (5,9%)</b> | <b>39 (28,9%)</b> | <b>88 (65,2%)</b> | <b>136</b> |

| DIPENDENTI SUDDIVISI PER SESSO (NON ETA') E TITOLO DI STUDIO |                     |         |        |           |
|--|---------------------|---------|--------|-----------|
| Dipendenti DIRIGENTI   | Scuola dell'Obbligo | Diploma | Laurea | TOTALE    |
| Donne  |                     |         | 1      | <b>1</b>  |
| Uomini   |                     |         | 4      | <b>5</b>  |
| Dipendenti Categoria D                                       | Scuola dell'Obbligo | Diploma | Laurea | TOTALE    |
| Donne  |                     | 9       | 18     | <b>27</b> |



|                                   |                                |                   |                   |               |
|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Uomini                            |                                | 10                | 10                | <b>20</b>     |
| <b>Dipendenti<br/>Categoria C</b> | <b>Scuola<br/>dell'Obbligo</b> | <b>Diploma</b>    | <b>Laurea</b>     | <b>TOTALE</b> |
| Donne                             |                                | 23                | 7                 | <b>30</b>     |
| Uomini                            | 3                              | 14                | 2                 | <b>19</b>     |
| <b>Dipendenti<br/>Categoria B</b> | <b>Scuola<br/>dell'Obbligo</b> | <b>Diploma</b>    | <b>Laurea</b>     | <b>TOTALE</b> |
| Donne                             | 3                              | 6                 | 1                 | <b>10</b>     |
| Uomini                            | 17                             | 7                 |                   | <b>24</b>     |
| <b>TOTALI</b>                     | <b>23 (17%)</b>                | <b>69 (51,1%)</b> | <b>43 (31,9%)</b> | <b>136</b>    |

Dai dati sopra riportati si rileva, proporzionalmente, una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie nonché una distribuzione per Categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno ma in misura non significativamente differente per uomini e donne.

Le nuove assunzioni, attivate nel corso del 2018, hanno consentito non solo di "ringiovanire" l'età media dei dipendenti (nell'ultimo anno la percentuale del personale con età superiore ai 50 anni è diminuita dal 69 al 62%, mentre quella con età inferiore ai 40 anni è raddoppiata - dal 3 al quasi 6%) ma anche di effettuare il turn over con personale in possesso di titoli di studio più elevati (i diplomati sono passati dal 50 al 51% e i laureati dal 28 a quasi il 32%).

Le nuove assunzioni, infine, consentono una redistribuzione del lavoro relativo alle funzioni dell'Ente, proprie o attribuite dalla Regione, più equo e rispettoso della professionalità e dei principi del benessere organizzativo.

## **AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019-2020-2021**

### **Obiettivi Generali**

La Provincia di Piacenza, nella definizione degli obiettivi del presente Piano, ribadisce di ispirarsi ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
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;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;



6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'attività elaborativa del C.U.G. le proposte del quale sono condivise dall'Amministrazione.

Nel corso del triennio 2019/2021 la Provincia di Piacenza intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**
- B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE**
- C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI**
- D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

### **Obiettivo A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

#### **Azioni:**

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al C.U.G.;
2. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;
3. Mantenimento del flusso di notizie e informazioni anche in merito alle varie Azioni del presente P.T.A.P., sui canali telematici già utilizzati (email, pagine sia su Intranet sia sul sito istituzionale dell'Ente, ...);
4. Monitorare il trattamento dei dati (in particolare dei dipendenti e aspiranti tali) nelle comunicazioni e pubblicazioni delle procedure pubbliche di selezione del personale.

### **Obiettivo B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE**

#### **Azioni:**

1. Nelle prime settimane del 2019 è stata eseguita un'indagine sul benessere organizzativo rivolto a tutti i dipendenti provinciali e regionali distaccati su funzioni delegate. Il questionario è stato compilato online e in forma cartacea (dal personale non dotato di posta elettronica) da 111 dipendenti (provinciali e regionali in posizione di distacco), pari al 77,6% della platea degli interessati, percentuale di risposta assolutamente ragguardevole. I risultati di tale indagine verranno approfonditi in appositi incontri organizzati nell'ambito di una giornata di informazione e formazione rivolta a tutti i dipendenti alla quale interverrà un esperto individuato di concerto con lo Studio al quale l'Amministrazione ha affidato l'esecuzione dell'indagine;
2. Acquisire il parere del C.U.G. in merito al Piano Triennale della Formazione rivolta ai dipendenti provinciali ma anche ai dipendenti degli Enti del territorio provinciale. Tale Piano, che raccoglierà le esigenze e le proposte del personale provinciale e dei Comuni, comprenderà le seguenti azioni:
  - a) aderire a proposte di Enti esterni o organizzare in house eventi formativi che tengano conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
  - b) formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;
  - c) effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;



- d) promozione, anche attraverso la formazione, di una cultura di cooperazione tra i dipendenti;
  - e) sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
  - f) Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;
3. Attivazione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a favore dei dipendenti, subordinatamente alla specifica previsione nel nuovo C.C.N.L..

### **Obiettivo C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI**

#### **Azioni:**

1. Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
2. Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. Promozione della cultura del Telelavoro evidenziandone i benefici per l'Ente, il dipendente e l'ambiente;
4. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità;
5. Individuazione di apposito locale da destinarsi, opportunamente attrezzato, a sala ristoro, fruibile dai dipendenti anche durante la pausa pranzo.

### **Obiettivo D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

#### **Azioni:**

1. Monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico, approvato con Provvedimento del Presidente 13/03/2017 n° 22, di concerto con la Consigliera di fiducia dell'Ente, avv.a Raffaella Sozzi di Piacenza, nominata con Decreto del Presidente 02/05/2017 n° 5;
2. Supporto e collaborazione all'attività della Consigliera di fiducia dell'Ente, con particolare riferimento alla finalità della prevenzione del mobbing e di discriminazioni nell'ambiente di lavoro;

### **MONITORAGGIO DEL PIANO**

1. Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Piacenza attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente dell'Ufficio di Staff "*Personale, Affari Generali, Contratti*", che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale.
2. Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P..

### **DURATA**

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.



Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.T.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.



**PROVINCIA DI PIACENZA**

**Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. 297/2019 del  
Ufficio Personale ad oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2020-  
2021. APPROVAZIONE., si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n.  
267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Piacenza lì, 19/03/2019

**Sottoscritto dal Dirigente  
(TERRIZZI LUIGI)  
con firma digitale**



**PROVINCIA DI PIACENZA**

**Servizio Personale e Affari Generali**  
Relazione di Pubblicazione

Determina N. 27 del 29/03/2019

**Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti**

**Oggetto:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2020-2021. APPROVAZIONE..

La su estesa determinazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 52 comma 1 dello Statuto vigente.

Piacenza li, 29/03/2019

Sottoscritta per il Dirigente del Servizio  
*Il funzionario delegato*  
(SILVA MICHELE)  
con firma digitale



**PROVINCIA DI PIACENZA**

**Servizio Personale e Affari Generali**  
Attestazione di Pubblicazione

Determina N. 27 del 29/03/2019

**Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti**

**Oggetto:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2020-2021. APPROVAZIONE..

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15gg. Consecutivi, dal 29/03/2019 al 13/04/2019

Piacenza li, 15/04/2019

Sottoscritta per il Dirigente del Servizio  
*Il funzionario delegato*  
(SILVA MICHELE)  
con firma digitale