



Provincia
di Modena

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere
di chi lavora e contro le discriminazioni

IL PIANO AZIONI POSITIVE 2019-2021

PREMESSA

Il Decreto Legge n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede, all’art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano è disciplinato dalle seguenti normative:

- Legge n. 125 del 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- Decreto Legge n. 196 del 2000 “ Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”; Decreto Legislativo n. 165 del 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;
- art.59 Decreto Legislativo n. 165 del 2001
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”;
- Decreto Legge n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (art.15) così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Legge n. 183 del 2010 all'art 21 stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;
- la Legge n.183 del 2010 prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno il “Comitato Unico di

Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere ambientale 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, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale della P.A. o da altre disposizioni;

- la Direttiva 4/03/2011 emanata con firma congiunta dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità detta le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- Legge n. 215 del 2012.

Con Determina n. 10 del 19/02/2018 si è proceduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Modena (d'ora innanzi C.U.G.).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero per le Pari opportunità (v. Gazzetta Ufficiale n. 200 del 27 agosto 2010, il Decreto 19 luglio 2010) ha nominato la prof.ssa Barbara Maiani e l'avv. Giovanna Zanolini rispettivamente Consigliera di parità effettiva e supplente della Provincia di Modena. Con atto n. 19 il 10 giugno 2014 il Presidente della Provincia di Modena ha proposto il rinnovo delle Consigliere di parità sopracitate e il 18 dicembre 2014 il Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ha decretato la nomina per il quadriennio 2014-2018 delle stesse. Con nuovo bando a gennaio 2019 si dovrà provvedere al rinnovo della Consigliera di parità.

Il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, ai sensi del nuovo art. 57 del Decreto Legislativo n.165 del 2001 oltre a quelle demandate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in precedenza svolti dai Comitati Pari Opportunità e dai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Tra i compiti figura la predisposizione di Piani di Azioni Positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne. Il presente Piano di Azioni Positive 2019-2021, si pone in continuità col precedente piano 2016-2018 (approvato con atto del Presidente n. 281 del 29/12/2015), in quanto strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale ed il benessere organizzativo sul lavoro tra uomini e donne.

Le principali azioni programmate in parte realizzate nel periodo 2016-2018 hanno riguardato:

1. la raccolta dati del personale in un'ottica di genere;
2. l'impostazione dell'indagine sul personale dipendente - così come previsto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - Commissione indipendente per la valutazione la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche 29/05/2013 -

3. l'aggiornamento della pagina intraweb e della casella di posta elettronica su intraweb;
4. l'incontro con il Presidente della Provincia di Modena sullo stato dell'arte delle Province;
5. l'avvio di un percorso formativo rivolto ai dipendenti della Provincia e delle Amministrazioni comunali sul "Linguaggio di genere e comunicazione istituzionale" (Delibera provinciale n. 82 del 17/09/2018);
6. Il personale, inoltre, è stato coinvolto in occasione della celebrazione della Festa della donna (8 Marzo) e per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre). Con il Decreto Legge n. 201 del 2011, il Decreto Legge n. 95 del 2012 e la Legge n. 56 del 2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni" è stata avviata la riforma delle Province e l'attribuzione delle nuove funzioni fondamentali di cui all'art. 85 lettera f) *controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale*.

Al fine di rilevare eventuali disparità di genere, sono stati acquisiti i dati dall'Area Risorse Umane riguardo il "Conto annuale - Comparto Regioni ed Autonomie locali" comprensivi di tabelle di dati sul personale dell'Ente per l'anno 2018. In particolare è stato necessario analizzare le caratteristiche demografiche dell'universo dei dipendenti, la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'utilizzo degli istituti di flessibilità e sulla partecipazione ai corsi di formazione e ai percorsi di sviluppo professionale.

La Provincia di Modena imposta il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021 coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale e persegue la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Inoltre, l'Ente, prende atto della Legge di stabilità 2015 (Legge n. 190 del 23 dicembre 2014, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014) e s'impegna a creare criteri trasparenti, concertati e non discriminatori per garantire le Pari Opportunità nelle procedure di riduzione e di trasferimento/mobilità del personale dell'Ente per effetto della Legge di stabilità succitata.

Le azioni sono mirate a rimuovere gli ostacoli che impediscono le Pari opportunità uomo-donna, ad accelerare il processo di realizzazione di fatto dell'uguaglianza; inoltre il Piano tende ad eliminare le discriminazioni dirette e indirette nei confronti di tutti i dipendenti.

Per realizzare il Piano Azioni Positive è necessaria un'analisi del contesto.

Le azioni sono state individuate e proposte dall'Ufficio Pari Opportunità, dalla Consigliera di Parità provinciale, dal C.U.G., in collaborazione con il Servizio personale, tenendo conto della situazione dei dipendenti al 01/01/2018; per i dati sulla partecipazione a

corsi di formazione sono stati analizzati gli anni 2016 e 2017. I dati sono stati elaborati dall'Ufficio statistico dell'Ente.

Gli ambiti individuati sono:

- indagine statistica: analisi del contesto-situazione del personale anni 2016- 2018;
- impostazione dell'indagine sul benessere organizzativo per monitorare le problematiche connesse alla gestione del personale maschile e femminile;
- impostazione di schede sugli istituti di flessibilità/conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro alla luce del nuovo CCNL;
- definizione di attività di sensibilizzazione-informazione-formazione del personale, in relazione anche alle nuove funzioni e al nuovo assetto organizzativo adottato dall'Ente, coinvolgendo figure professionali interne all'Ente e anche del mondo delle professioni e dell'associazionismo;
- comunicazione e ascolto tramite l'impostazione di uno sportello di ascolto interno all'Ente o appoggiandosi presso uno sportello esterno;
- monitoraggio e durata.

IL PIANO AZIONI POSITIVE – INDICE
2019-2021

- 0. OBIETTIVI GENERALI
- 1. AZIONE POSITIVA - ANALISI DI CONTESTO/SITUAZIONE DEL PERSONALE
- 2. AZIONE POSITIVA - INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO
- 3. AZIONE POSITIVA - SCHEDE ISTITUTI DI FLESSIBILITA'/CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO
- 4. AZIONE POSITIVA - SENSIBILIZZAZIONE -INFORMAZIONE E FORMAZIONE
- 5. AZIONE POSITIVA - COMUNICAZIONE E ASCOLTO
- 6. MONITORAGGIO E DURATA

0. OBIETTIVI GENERALI

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive 2016-2018 si conferma l'attenzione alla promozione della cultura di genere, alla valorizzazione delle differenze, al benessere lavorativo, alla conciliazione, al contrasto alle discriminazioni.

I principali obiettivi generali che coinvolgeranno tutti i Servizi dell'Ente sono:

- A. **disporre** di un quadro conoscitivo sulla distribuzione per genere delle risorse umane ai fini di favorire eventuali mobilità; possibili soluzioni a situazioni di svantaggio; realizzazione di azioni volte a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui sono sottorappresentate; il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.
- B. **promuovere** l'indagine sul benessere organizzativo di donne e uomini nel luogo di lavoro, tutelando un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali;
- C. **favorire** politiche di conciliazione vita privata/lavoro, fornendo schede sugli istituti di flessibilità/conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro alla luce del nuovo CCNL e, quando è possibile, una formazione adeguata
- D. **programmare** attività di sensibilizzazione-informazione-formazione sul benessere organizzativo, sulla cultura di genere e sul valore della diversità, al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e di motivazione nei lavoratori/trici. L'Ente potrà organizzare tali percorsi anche in collaborazione con la Consiglieria di Parità provinciale e regionale; coinvolgendo figure professionali presenti all'interno oppure provenienti dal mondo delle professioni e dell'associazionismo;
- E. **migliorare** la comunicazione all'interno dell'Ente ed ascoltare le istanze dei dipendenti per arricchire l'organizzazione del lavoro e dei processi lavorativi, tramite l'impostazione di uno sportello di ascolto interno all'Ente o appoggiandosi presso strutture esterne.

1. AZIONE POSITIVA - ANALISI DI CONTESTO-SITUAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DATI 1/1/2018

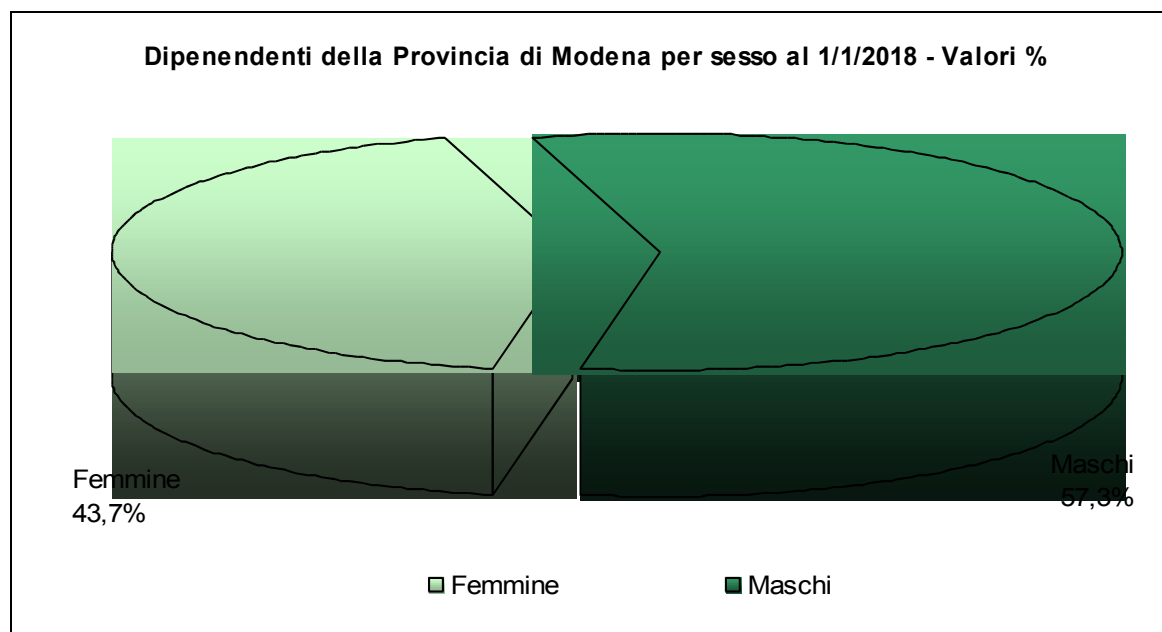
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/ici:

Graf.1 - FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 1/1/2018 – Valori %

TOTALE DIPENDENTI N. 218

DI CUI FEMMINE N. 93

DI CUI MASCHI N. 125



**Tab.1 - PERSONALE SUDDIVISO PER SERVIZIO
PERSONALE SUDDIVISO PER AREA**

SERVIZI	F	M	T	%T
Pianificazione Urbanistica, territoriale e cartografica	6	2	8	3,6
Area Amministrativa	12	2	14	6,3
Personale e Sistemi informativi e telematica	20	17	37	16,6
Polizia provinciale e affari generali	8	18	26	11,7
Area Lavori pubblici	17	14	31	13,9
Lavori speciali e opere pubbliche	5	65	70	31,4
Amministrativo lavori pubblici	25	7	32	14,3
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO ⁽¹⁾	93	125	218	97,8
Comandati in uscita	1	1	2	0,9
Comandati / distaccati in entrata da altri Enti	0	0	0	0,0
COCOCO	0	0	0	0,0
carica sindacale	0	0	0	0,0
TD	0	0	0	0,0
Incarico dirigenziale c/o altro ente	0	0	0	0,0
cariche elettive	1	1	2	0,4
extradotazione	0	1	1	0,4
TOTALE ALTRI DIPENDENTI ⁽²⁾	2	3	5	2,2
TOTALE COMPLESSIVO ⁽¹⁾⁺⁽²⁾	95	128	223	100,0

SERVIZI	F	M	T	% rispetto a totale dipendenti a tempo indeterminato	% maschi rispetto al totale di ciascuna Area	% femmine rispetto al totale di ciascuna Area
Presidente ^(1a)	6	2	8	3,7	25,0	75,0
Extradotazione ^(2a)	0	1	1			
Area Amministrativa ^(1b)	40	37	77	35,3	48,1	51,9
Comandati in uscita ^(2b)	0	1	1			
Cariche elettive ^(2c)	1	1	2			
Area Lavori pubblici ^(1c)	47	86	133	61,0	64,7	35,3
Comandati in uscita ^(2d)	1	0	1			
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO ^{(1) = (1a)+ (1b)+ (1c)}	93	125	218	100,0	57,3	42,7
TOTALE DIPENDENTI COMPLESSIVO ^{(2) = (1) +(2a)+ (2b)+ (2c) +(2d)}	95	128	223		57,4	42,6

Tab.2 - PERSONALE SUDDIVISO PER CATEGORIA 1/1/2018

	Sesso			% del personale per categoria e sesso			Rapporto di composizione per sesso – valori %	
CATEGORIA	F	M	T	F	M	T	F	M
A	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
B	16	46	62	17,2	36,8	28,4	25,8	74,2
C	32	36	68	34,4	28,8	31,2	47,1	52,9
D	44	39	83	47,3	31,2	38,1	53,0	47,0
Dirigenti	1	4	5	1,1	3,2	2,3	20,0	80,0
TOTALE	93	125	218	100,0	100,0	100,0	42,7	57,3

Tab.3 - UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ DISAGGREGATI PER GENERE 1/1/2018

CATEGORIA	Sesso		di cui:									
	F	M	full-time		part-time		orario flessibile		telelavoro		attualmente NON prestano servizio per l'Ente	
			F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	7	28	6	25	1	3	0	0	0	0	0	0
B3	9	18	4	16	4	1	1	1	0	0	0	0
C	33	37	23	31	6	3	1	2	3	1	1	1
D	27	30	21	24	5	2	1	3	0	1	0	0
D3	18	9	12	8	2	1	1	0	3	0	1	0
Dirigenti	1	5	1	5	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	95	127	67	109	18	10	4	6	6	2	2	2
COCOCO	0	0										
comandi IN	0	0										
extra dotazione	0	1										
TD	0	0										
TOTALE	0	1										

Tab.4 - UTILIZZO PART-TIME DISAGGREGATO PER GENERE 1/1/2018

CATEGORIA	F	M	T	totale dipendenti per categoria	% part-time per categoria	% di femmine - part-time per categoria
A	0	0	0	0	0,0	0,0
B	5	4	9	62	14,5	55,6
C	6	3	9	68	13,2	66,7
D	7	3	10	83	12,0	70,0
Dirigenti	0	0	0	5	0,0	0,0
TOTALE	18	10	28	218	12,8	64,3

Tab.5 - UTILIZZO TELELAVORO DISAGGREGATO PER GENERE 1/1/2018

TELELAVORO PER CATEGORIA	F	M	T
C	3	1	4
D	3	1	4
TOTALE	6	2	8

Tab.6 - PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE DISAGGREGATO PER GENERE
ANNI 2016-2017

Anno	F	M	T
2016	48	22	70
2017	40	18	58

Tab.7 - MOBILITÀ DAL 1/1/2016 AL 1/1/2018 VALORI ASSOLUTI

passaggio dipendenti da Provincia di Modena a Regione Emilia-Romagna dal 01/01/2016	93
passaggio dipendenti da Provincia di Modena ad Arpae dal 01/01/2016	26
dipendenti trasferiti anno 2016	5
dipendenti trasferiti anno 2017 (fino al 01/01/2018)	1

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si possono trarre le seguenti considerazioni:

- i dipendenti a tempo indeterminato in Provincia di Modena in servizio all'1/1/2018 sono 218 (erano 487 unità al primo gennaio 2015) con una prevalenza di personale di genere maschile di 125 unità (57,3% del totale) (cfr. Graf. 1). Tale dato risulta correlato alle attuali funzioni dell'Ente e, in particolare, alla numerosità e al genere del personale occupato nell'Area Lavori Pubblici (cfr. Tab. 1);
- l'analisi per categoria del personale dipendente a tempo indeterminato (cfr. Tab. 2) evidenzia che il 28,4% del personale appartiene alla categoria B (62 unità), il 31,2% alla categoria C (68 unità) e il 38,1% alla categoria D (83 unità). In questa ultima categoria si concentra il 47,3% del personale femminile dell'Ente;
- al primo gennaio 2018 i dirigenti ammontano a 5 unità (dei quali 1 femmina);
- l'istituto del part- time (cfr. Tabb. 3-4) è utilizzato da una percentuale di dipendenti pari al 12,8% del totale (28 unità), dei quali 18 sono femmine;
- il personale in telelavoro è pari a 8 unità in totale di cui 6 femmine e 2 maschi (cfr. Tab. 5).

La politica di genere è pienamente attuata dalla Provincia di Modena, con eccezione relativa ai propri dirigenti e ruoli apicali.

L'utilizzo degli istituti di flessibilità quali l'orario flessibile, il tele lavoro, il part-time evidenzia una sensibilità dell'Ente rivolta alle esigenze dei lavoratori/ici.

2. AZIONE POSITIVA - BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO

Come prevede il Regolamento e in ottemperanza alla Direttiva - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.- i rapporti tra Comitato ed Ente sono improntati sul riconoscimento/valorizzazione del C.U.G. e su una costante ed efficace collaborazione. L'Ente facilita l'attività del C.U.G. e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, favorisce collaborazione e coordinamento operativo tra C.U.G. e l'Area Risorse Umane, sia rispetto alle consultazioni preventive, che alle informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività (es. *flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, etc*).

L'Ente si impegna a verificare la possibilità di realizzare periodicamente indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Così come previsto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione-Commissione indipendente per la valutazione la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche del 29/05/2013, dovrà essere adottata l'indagine sul benessere organizzativo.

Dal 2014 è stata impostata l'indagine sul personale dipendente. Diversi sono stati i momenti di confronto con il Segretario e con il Servizio informatica per definire la metodologia, le strumentazioni necessarie per la somministrazione del questionario a tutti i dipendenti e la tempistica. Le richieste all'informatica hanno riguardato in particolare la garanzia dell'anonimato del dipendente, la messa a disposizione del questionario su intraweb, la possibilità che il dipendente possa accedere una sola volta utilizzando la propria *password*. I risultati saranno ottenuti automaticamente, man mano che si inseriscono i dati. I dati verranno poi trasferiti, per tutte le elaborazioni successive e con la possibilità di pubblicare tabelle – grafici - torte, su fogli di lavoro Excel. La Direzione generale, ha ritenuto opportuno rinviare l'indagine sul benessere organizzativo ad un momento successivo alla definizione del nuovo assetto istituzionale ed organizzativo dell'Ente. **Dal 2019** dovrà essere ripreso lo studio di fattibilità dell'indagine, dovrà essere definito l'universo a cui somministrare il questionario (personale di ruolo compresi i dirigenti; tempo determinato; cococo) secondo le modalità che verranno decise.

Su queste tematiche presso l'Ente è presente l'Ufficio delle Consigliere di Parità, a cui ogni lavoratore pubblico e privato può rivolgersi. La

Consigliera di parità ha funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini sul lavoro. Può promuovere la conciliazione su segnalazione e delega di qualsiasi lavoratore/trice ai sensi dell'art. 410 del Codice di procedura civile, sia presso il proprio Ufficio che presso le Direzioni Provinciali del lavoro; ha facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione del Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo regionale su delega della persona che vi ha interesse. Infine è istituito presso l'Ente il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione che si occupa delle problematiche legate all'ambiente di lavoro, alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali. Per tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, discriminazioni e mobbing inteso come forma di violenza morale e/o psichica attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore/trice e per individuare le prassi e le norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, la Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, propone l'adozione di un "Codice di Comportamento etico o di condotta" relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro il mobbing-discriminazioni-molestie sessuali in ambito lavorativo. Inoltre è opportuno fare riferimento anche ai Protocolli siglati di recente a livello territoriale quali: **"Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne"** sottoscritto il 7 marzo 2007 e poi rinnovato e sottoscritto l'8 marzo 2017 da Prefettura, Provincia di Modena, Unione dei Comuni, Comuni, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Centri antiviolenza di Modena e Carpi e Associazione Donna e Giustizia di Modena; **"Protocollo tra le parti sociali per il contrasto alle molestie e alla violenza di genere nei luoghi di lavoro"** sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali il 25 novembre 2016; **"Protocollo d'intesa tra l'Ispettorato Territoriale del lavoro di Modena la Consigliera di parità della Provincia di Modena l'Ordine dei consulenti del lavoro di Modena"** sottoscritto dagli stessi il 4 dicembre 2017.

Il C.U.G. provvederà a diffondere tali strumenti su intraweb.

Dal 2011 l'Ente ha adottato nuovi sistemi di valutazione del personale dirigente e non, ispirati ai principi della meritocrazia, trasparenza, legalità. Con Delibera di Giunta provinciale n. 391 del 23/12/2013 (sulla base del DPR n. 62 del 16 aprile 2013) l'Ente ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Modena che è stato trasmesso a tutti i dipendenti e pubblicato sul sito istituzionale. La Provincia di Modena, attraverso lo studio di Codici etici e/o di condotta realizzati da altri Enti/Istituzioni, potrebbe completare il Codice di comportamento adottato con la parte riguardante il Codice etico, relativo ai provvedimenti da attuare nella lotta contro il mobbing-discriminazioni-molestie sessuali in ambito lavorativo.

3.AZIONE POSITIVA - SCHEDE ISTITUTI DI FLESSIBILITA'E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO

Tra gli obiettivi generali il C.U.G. ha quello di favorire l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro per lavoratori/trici, contemperando le esigenze dell'Ente attraverso azioni (quali l'utilizzo di *flessibilità di orario, part-time, telelavoro, permessi, aspettative e congedi*) che tengano conto delle condizioni e delle esigenze differenti di donne e uomini all'interno dell'organizzazione.

Una maggiore conoscenza sulla flessibilità dell'orario di lavoro e sull'estensione degli istituti contrattuali della conciliazione vita privata/lavoro tramite la diffusione di schede, permetterebbe l'estensione di strumenti di flessibilità ad un maggior numero di dipendenti. Ciò faciliterebbe una migliore erogazione della prestazione lavorativa e una riduzione di assenze dovute ad esigenze personali e familiari. In generale l'introduzione di strumenti di flessibilità favorisce il benessere dei lavoratori, senza pregiudicare lo sviluppo della professionalità.

L'Ente, avendo dimostrato particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, dovrà continuare ad impegnarsi a facilitare le politiche di conciliazione con orari di lavoro più flessibili e con azioni legate alle esigenze di cura dei figli, all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap e dovrà garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità. Infine ogni dirigente, cui spetta la gestione e l'organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione.

L'Ente sarà tenuto a:

- **diffondere** le schede informative sui temi e sugli istituti di flessibilità volti alla tutela delle pari opportunità e della cultura di genere attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie sia in entrata che in uscita, finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali/familiari - dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato -, concordate per periodi di tempo limitati e nel rispetto delle esigenze di servizio. Inoltre, compatibilmente con le esigenze organizzative del lavoro e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, si valuterà se sostenere, su richiesta del dipendente interessato, la trasformazione del contratto di lavoro da full -time a part-time (e viceversa).

All'interno del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina che regola le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio preposto assicurerà il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nonché del telelavoro;

- **assicurare** a ciascun dipendente la possibilità di esprimere al meglio la propria professionalità ed aspirazioni, proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici, valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone, infatti, come strumento per ricercare nell'Ente, prima che all'esterno, le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal lavoratore/trice;
- **favorire l'accesso e la conoscenza** su i congedi parentali da parte dei padri;
- **realizzare** un monitoraggio periodico sul personale per valutare i risultati ottenuti dall'applicazione degli strumenti di flessibilità, per comprendere quali sono i reali impegni di cura che gravano sul personale e orientare al meglio le scelte organizzative (figli minori oppure genitori da assistere; familiari con handicap; permessi della L. 104). Il dato sullo stato civile potrebbe essere oggetto di osservazione e analisi: chi è single, separato o ha invalidi in famiglia, ha maggiori difficoltà a conciliare la vita col lavoro; in particolare se donna, per il gravoso impegno che richiede l'attività di cura.

La necessità di intraprendere azioni o richieste individuali che vadano in tal senso, potrà emergere anche dalle consultazioni e dagli incontri di contrattazione decentrata. Ruolo del C.U.G. sarà anche quello di sostenere e vigilare affinché non si determinino effetti di penalizzazione delle carriere lavorative.

4. AZIONE POSITIVA -SENSIBILIZZAZIONE -INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il Piano di Formazione dell'Ente dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo l'uguale possibilità per lavoratori/trici di frequentare i corsi individuati. I corsi dovranno essere articolati in orari, sedi e in modo da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure hanno il lavoro part-time. L'Ente s'impegna, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, anche a perseguire l'attività di formazione-informazione attraverso :

- **moduli sensibilizzazione-informativi-formativi** dedicati al benessere organizzativo, al clima aziendale, ai nuovi sviluppi organizzativi e gestionali, ai cambiamenti normativi, alla cultura di genere e sul valore della diversità, al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e di motivazione nei lavoratori/trici, alla prevenzione del mobbing, al lavoro per obiettivi e al lavoro di gruppo, alla comunicazione. L'Ente potrà organizzare tali percorsi anche in collaborazione con la Consigliera di Parità provinciale e regionale; coinvolgendo figure professionali presenti all'interno oppure provenienti dal mondo delle professioni, dell'Università e dell'associazionismo. A fronte dell'esito dell'indagine sul benessere organizzativo potranno essere analizzati i carichi di lavoro e le responsabilità in relazione all'organizzazione degli uffici e servizi e ai livelli retributivi;
- **rafforzamento dell'empowerment** e dell'autostima con incontri, conferenze e seminari volti ad approfondire la cultura di genere da realizzarsi in collaborazione con l'Università, la Consigliera di parità provinciale e regionale o con il mondo dell'associazionismo;
- **presentazione del Codice di comportamento** adottato dalla Provincia di Modena, completo di codice etico per la parte riguardante il mobbing-discriminazioni-molestie in ambito lavorativo.

5. AZIONE POSITIVA- COMUNICAZIONE E ASCOLTO

Il Piano troverà applicazione all'interno di un quadro istituzionale di transizione e mutamenti; in relazione agli esiti di tale riorganizzazione, gli obiettivi e le azioni saranno adeguati, coerentemente ai cambiamenti e alle innovazioni introdotte.

L'Ente viene invitato a collaborare per dare preventiva informazione al C.U.G. in merito ad ogni iniziativa che intenda attuare e che abbia riflessi sull'organizzazione del lavoro, sull'attività lavorativa e sui lavoratori (ad es. in materia di orario di lavoro, part-time, formazione, riorganizzazione, mobilità e trasferimenti del personale, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su tematiche di competenza del C.U.G. etc).

Il Comitato Unico di Garanzia, unitamente al Servizio personale, dovrà:

- **divulgare periodicamente , tramite la pagina intraweb** le schede informative relative agli istituti di flessibilità-conciliazione dei tempi di lavoro e di cura dei familiari; le proposte di sensibilizzazione informative e formative; la cultura delle pari opportunità tramite circolari e normative;
- **rendere disponibile una casella di posta elettronica di intraweb** per raccogliere eventuali esposti, richieste d'aiuto, segnalazioni da parte dei dipendenti, in merito a problematiche lavorative. Ciò permetterebbe di mantenere un rapporto informativo e continuativo con il personale;
- **impostare lo studio di fattibilità di uno sportello di ascolto** all'interno dell'Ente per raccogliere le istanze dei dipendenti al fine di migliorare l'ambiente, l'organizzazione del lavoro e dei processi lavorativi. Verificare la possibilità di appoggiarsi presso strutture presenti all'esterno sul territorio comunale.

Inoltre la Consigliera di Parità provinciale dovrà essere coinvolta per:

- **vigilare** sulla parità di trattamento del personale dipendente;
- **monitorare** periodicamente l'andamento delle Pari Opportunità;
- **valutare** l'impatto delle buone pratiche.

6. MONITORAGGIO E DURATA

Il presente Piano ha una durata triennale per il periodo 2019-2021. L'Ufficio preposto, in collaborazione con il C.U.G., con la Consigliera di Parità provinciale, il Servizio personale e l'apporto di professionalità e di competenze interne all'Ente, curerà tale monitoraggio. I tempi e le concrete modalità di attuazione dipendono dalla collaborazione dei Servizi interessati e dall'effettiva disponibilità di risorse umane dedicate.

Le linee d'indirizzo del PAP (Piano di Azioni Positive) della Provincia di Modena, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione e il C.U.G. alla verifica puntuale della sua efficacia. Nel corso del triennio di validità del presente Piano, entro il 31 dicembre di ogni anno, il C.U.G. elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Il documento verrà diffuso tramite la pagina intraweb del portale dipendenti dell'Ente.

Il Piano verrà pubblicato sul intraweb e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

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

RIEPILOGO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021

AZIONE	SOGGETTI	TEMPI	COSTI
ANALISI DI CONTESTO/SITUAZIONE DEL PERSONALE	C.U.G./ UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ/ DIREZIONE RISORSE UMANE/ SERVIZIO PERSONALE/ SERVIZIO STATISTICA	ANNUALE A PARTIRE DAL 2018 (VERIFICARE)	NESSUNO
INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO	C.U.G./ UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ/ DIREZIONE RISORSE UMANE/ SERVIZIO PERSONALE/	BIENNALE A PARTIRE DAL 2019	NESSUNO
SCHEDE ISTITUTI DI FLESSIBILITÀ/CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO	C.U.G./ UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ/ DIREZIONE RISORSE UMANE/ SERVIZIO PERSONALE/	ANNUALE E TRIENNALE	EVENTUALI COSTI RELATIVI ALLA POSTAZIONE DOMICILIARE DEL TELELAVORO
SENSIBILIZZAZIONE-INFORMAZIONE E FORMAZIONE	DIREZIONE RISORSE UMANE/ AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI/ C.U.G./ UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ/ CONSIGLIERA DI PARITÀ/ MONDO DELLE PROFESSIONI/ DELL'UNIVERSITÀ/ DELLE ASSOCIAZIONI	ANNUALE E TRIENNALE	(se risorse economiche disponibili) FINANZIAMENTO A CARICO DEL CAPITOLO DELLA FORMAZIONE AI DIPENDENTI
COMUNICAZIONE E ASCOLTO	C.U.G./ UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ/ CONSIGLIERA DI PARITÀ/ ASSOCIAZIONI	PERIODICAMENTE A PARTIRE DAL 2019	NESSUNO
MONITORAGGIO DURATA	C.U.G./ UFFICIO PARI OPPORTUNITÀ/ CONSIGLIERA DI PARITÀ/ DIREZIONE RISORSE UMANE/ SERVIZIO PERSONALE	ANNUALE	NESSUNO

I tempi potranno subire modifiche/adeguamenti per esigenze organizzative e comunque le azioni dovranno essere realizzate, salvo modifiche, nel corso del triennio di riferimento del presente PAP -entro il 31/12/2021 data di scadenza del piano- ad eccezione delle iniziative a pagamento per le quali la realizzazione è vincolata alla disponibilità di risorse finanziarie nel bilancio dell'Ente