



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE  
DELLA PROVINCIA DI LECCE  
2021-2023**

## 1. PREMESSA

Il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 (P.T.A.P.) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Lecce per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come descritti nello specifico dal D.lgs n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, 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, nonché di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Partendo da questi principi il datore di lavoro, propone e attiva le Azioni Positive, ossia misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "*speciali*", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta, sia indiretta, e "*temporanee*", ossia necessarie laddove e fin quando si manifesta una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano rappresenta, quindi, lo strumento di coordinamento e programmazione dei principi e degli obiettivi di parità di genere, con il fine ultimo di offrire a tutti i/le dipendenti/e la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo coinvolgente, sicuro nel prevenire situazioni di malessere e disagio, attento ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici nel favorire e agevolare forme di conciliazione vita familiare-vita lavorativa.

In questo triennio si è posto l'obiettivo di contribuire ad accrescere il "benessere organizzativo e lavorativo" all'interno dell'Ente, ossia la capacità di un'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). Ciò a beneficio sia dei dipendenti, sia dell'Amministrazione Provinciale, sia degli utenti finali, grazie a una efficiente erogazione dei servizi e a una maggiore produttività.

Il Piano pone una particolare attenzione al tema delle politiche di conciliazione, tema centrale delle strategie di genere di ogni Pubblica Amministrazione.

La ragione sta nel fatto che il pubblico impiego, nell'opinione comune, è particolarmente attrattivo per le lavoratrici che, tradizionalmente, sono gravate della quasi totalità del lavoro di cura. Viene, infatti, considerato dagli esperti *family-friendly*, grazie alla flessibilità dell'orario di lavoro, i permessi e i congedi, nonché per la stabilità dell'impiego. L'emergenza sanitaria, con la successiva misura della sospensione delle attività didattiche ha evidenziato la fragilità del sistema delle politiche di conciliazione in tutte le pubbliche amministrazioni e, quindi, anche nella Provincia di Lecce.

Per tale ragione viene proposta un'attenzione al sistema già sperimentato del lavoro agile, partendo da una mappatura dei bisogni vita-lavoro dei/delle lavoratori/trici alla luce del "Piano organizzativo del lavoro agile" (P.O.L.A.), in corso di approvazione. L'esperienza maturata con lo smart working in periodo emergenziale non può essere dispersa. In un'ottica di *mainstreaming di genere*, può servire a diffondere modalità di lavoro orientate al risultato, a una maggiore autonomia e responsabilità del personale e nel contempo a rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance. Non da meno può essere utile a migliorare il benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità, a promuovere e diffondere tecnologie digitali.

## **2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

### **2.1 In Europa**

-Europea Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne;

-Direttiva 2010/18UE del Consiglio- Attuazione dell'accordo in materia di congedo parentale concluso da BUSSINESSEUROPE, UEAPME, CEEEP, CES e abrogazione della direttiva 96/34/CE;

-Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio- Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

-Raccomandazione n. 5 marzo 2010 Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri - Misure per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere;

-Raccomandazione n. 3 del 2003 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri - Partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici;

## **2.2 In Italia**

-Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

-Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000;

-Decreto legislativo n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche *"Le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

-D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 *"Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna"* così come modificato con D.Lgs. 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"*;

-Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*;

-Art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro (la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;

-D.Lgs. n. 150/2009 (nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità);

-Decreto Legislativo 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;

-L'art 21 della L. 183/2010 che 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”*;

-Direttiva del 4 marzo 2011 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*;

- Direttiva n. 2 del 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità;

-Circolare 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: *“Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”*;

-Circolare n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: *“Misure recate da decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 recante “Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19, circolare esplicativa.*

### **3. CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO**

La Legge di riforma delle Province, legge 7.4.2014 n. 56, recante *“Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”*, ha ridisegnato l'organizzazione e le funzioni amministrative di competenza dell'ente *“Provincia”*, quale ente di area vasta. Anche la Provincia di Lecce ha dovuto rivedere il proprio assetto organizzativo-funzionale avviando un processo di ridefinizione delle funzioni esercitate fino ad allora dall'ente che ha coinvolto la Regione Puglia e i Comuni, a cui, per legge, sono passate alcune funzioni prima di competenza provinciale.

Contestualmente si è dato corso alla mobilità di parte del personale e alla riduzione significativa delle risorse finanziarie disponibili per l'Ente generando un diffuso stato di incertezza sulla riorganizzazione degli uffici e sulle modalità di erogazione dei servizi.

Nel 2015 il legislatore statale è intervenuto nuovamente, con l'art. 1, comma 421, della legge di stabilità, Legge n. 190 del 2014, imponendo a tutte le Province una riduzione di spesa per il personale del 50%. Le politiche finanziarie poste in essere dal governo centrale in questi ultimi anni hanno determinato anche una situazione di estrema precarietà economica con ripercussioni negative sulla garanzia dei servizi alla collettività, essendo le entrate insufficienti alla copertura integrale delle funzioni fondamentali. A ciò si aggiungano i ritardi e le difficoltà che il progetto di riorganizzazione dell'amministrazione di area vasta ha incontrato nella fase di attuazione, a partire dal problematico riordino delle funzioni da parte della Regione che ha costretto la Provincia ad esercitare anche quelle funzioni che sarebbero dovute ricadere su altro livello territoriale, comprese quelle che ancora non sono state trasferite ai Comuni.

Gli effetti della riforma sono facilmente riscontrabili nei numeri. Alla data del 01/01/2014 la Provincia di Lecce contava in servizio **576** dipendenti.

Al 31/12/2020 i dipendenti in servizio risultano **234**,

<b>PERSONALE</b>	<b>TOTALI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Dirigenti	9	1	8
D3	18	7	11
D1	78	34	44
C	77	32	45
B3	22	8	14
B1	24	1	23
A	6	1	5
R.S.U.	12	8	4
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	29	6	23

impegnati nelle funzioni considerate "fondamentali" dalla legge di riforma:

- 1) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento;

- 2) tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- 3) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale;
- 4) autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale;
- 5) costruzione e gestione di strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente (per la provincia di Lecce circa 2.100 km);
- 6) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale, gestione e manutenzione dell'edilizia scolastica (per la provincia di Lecce 105 edifici scolastici di istruzione superiore);
- 7) raccolta ed elaborazione di dati;
- 8) assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- 9) **controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.**

La Provincia di Lecce può altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

In tale contesto la Provincia di Lecce aggiorna il Piano delle Azioni Positive 2021/2023 indicando azioni fattibili, realizzabili e monitorabili. In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo così come esorta la più recente normativa.

#### **4. I SOGGETTI DEL P.T.A.P.**

La Provincia di Lecce per dare attuazione al Piano mira a coinvolgere tutti/e i/le dipendenti, il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), la cui costituzione, prevista nel precedente Piano di Azioni positive relativo al 2020–2022 (azione 4), ha trovato attuazione nel corso del 2020 (Determinazione dirigenziale n. 841 del 14.07.2020). Il presente Piano si pone l'obiettivo di rafforzare i rapporti di collaborazione anche con la Consigliera di Parità e con tutti i soggetti coinvolti nel contesto istituzionale a vario titolo.

## 5. OBIETTIVI GENERALI

Con il presente Piano la Provincia di Lecce intende dare continuità al precedente Piano Triennale di Azioni Positive, confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo. A tal fine si punta all'adozione di misure specifiche che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale all'interno dell'Ente, e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- agli orari di lavoro, smart working e conciliazione dei tempi lavoro-famiglia;
- all'ambiente di lavoro, benessere organizzativo
- al monitoraggio delle pari opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità,
- all'individuazione di iniziative di informazione e formazione finalizzate a diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto del/della lavoratore/trice alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto dei/delle lavoratori/trici 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/delle lavoratori/trici, 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 specifiche esigenze familiari e personali dei/delle lavoratori/lavoratrici;
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 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.

Tali obiettivi generali sono riconducibili ai seguenti macro-obiettivi:

**A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

**B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE**

**C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO**

**D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Tali obiettivi saranno realizzati attraverso azioni Azioni positive mirate e specifiche ossia strategie destinate a realizzare in concreto l'uguaglianza delle opportunità.

**Obiettivo A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

Azioni:

1. Favorire l'ascolto dei dipendenti creando un'apposita casella mail gestita dal C.U.G.;

2. Pubblicare e diffondere il presente P.T.A.P. tra i/le dipendenti/e;

3. Avviare un flusso di notizie e informazioni anche in merito alle varie Azioni del presente P.T.A.P., sui canali telematici (email, pagine sia su Intranet sia sul sito istituzionale dell'Ente);

4. Comunicare ai dipendenti assunti o stabilizzati nel corso del 2021 tutte le attività del CUG.

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

Azioni:

1. Avviare in collaborazione con l'Ufficio Statistica dell'Ente un'indagine sul benessere organizzativo rivolto a tutti i dipendenti provinciali;

2. Sostenere la formazione del Piano Triennale della Formazione rivolta ai dipendenti. A tal fine si propone di: 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) sostenere la 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) agevolare lo sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;

### **Obiettivo C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO**

#### **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 lavoro agile per i dipendenti che non svolgono prestazioni indifferibili, evidenziandone i benefici per l'Ente, il dipendente e l'ambiente. A tal proposito si propone una mappatura dei bisogni vita-lavoro dei/delle lavoratori/trici al fine di integrare il P.O.L.A. in un'ottica di genere;
4. Facilitazione al reinserimento dei/delle dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità.

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

#### **Azioni:**

1. In collaborazione con la Consigliera di Parità avviare un percorso condiviso per l'aggiornamento del Codice di Condotta per la prevenzione delle discriminazioni di genere, delle molestie sessuali, del mobbing nei luoghi di lavoro, già approvato con Deliberazione di Consiglio n. 2/2006;
2. Supportare la Consigliera di parità dell'Ente, nell'attività della prevenzione del mobbing e di discriminazioni nell'ambiente di lavoro, segnalando, in via riservata, eventuali situazioni di cui sia venuto a conoscenza;
3. Organizzazione di iniziative in collaborazione con i C.U.G. comunali e di altri Enti del territorio tese a diffondere la cultura di genere e a prevenire situazioni di discriminazione di genere.

## **6. MONITORAGGIO DEL PIANO**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Lecce attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato all'Ufficio Pari Opportunità, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale. 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.

## **7. DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Lecce e sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete intranet. Nel periodo di vigenza del Piano, inoltre, potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale e del CUG, al fine di rendere il Piano più dinamico ed efficace ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale.