



Provincia di Lecce

Piano triennale delle azioni positive 2023-2025

Estratto dal Piano integrato di attività e organizzazione

2023 - 2025

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive, redatto ai sensi del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Lecce per dare attuazione al principio di pari opportunità nel contesto lavorativo interno e, in senso più ampio, rafforzare e diffondere la cultura della parità di genere e la valorizzazione delle differenze.

Il Piano di Azioni positive 2023-2025, quindi, costituisce il naturale proseguimento e sviluppo dei Piani precedenti e, in particolare, del Piano 2022-2024, del quale conferma l'impianto, riepilogando le iniziative ivi previste e già realizzate, seguite dalle nuove azioni positive programmate per il prossimo triennio.

Al centro dell'azione dell'Ente vi è sempre l'obiettivo di offrire a tutto il personale la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo coinvolgente, sicuro, attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, capace di ascoltare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici e di valorizzarne la professionalità.

A questo proposito, la tutela dei dipendenti e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua è stata rafforzata con l'aggiornamento del "Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro", approvato nel 2006, e l'adozione, con provvedimento del Presidente della Provincia n. 74 del 13.06.2023, del "Nuovo Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro" della Provincia di Lecce". Alla luce dell'evoluzione del diritto antidiscriminatorio, il nuovo Codice ha ampliato, rispetto al precedente, il raggio di azione, comprendendo le molestie morali e, in generale, la tutela della dignità personale e professionale dei dipendenti. Il documento è stato elaborato sulla base di un'attenta analisi di Codici di condotta pubblicati da altri enti locali e istituzioni pubbliche e condiviso con la Consigliera di parità, le rappresentanze sindacali, il Cug.

Nell'ottica della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni e della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, nel presente Piano trova uno spazio centrale la campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla", promossa da Rai – Radio televisione italiana, che la Provincia ha deciso di "abbracciare" intraprendendo un percorso collaborativo anche con il Comune di Lecce e l'Università del Salento.

Ideata nel 2018 dall'allora Commissaria europea per l'Innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e la gioventù, Mariya Gabriel, con l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere in panel ed eventi pubblici, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, appuntamenti istituzionali e talk, la campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" è stata introdotta e promossa in Italia da RAI, società concessionaria del servizio pubblico radiofonico, televisivo e multimediale.

In ragione dell'alto valore sociale e culturale della campagna sopra descritta, in particolare, la RAI ha promosso la stesura del Memorandum of Understanding "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla" (MoU), con l'obiettivo di condividere con altre istituzioni i principi ispiratori del progetto ed ampliarne il raggio d'azione.

Il 18 gennaio 2022 il suddetto MoU è stato sottoscritto da: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità; Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro; Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome; Unione delle Province Italiane; Associazione Nazionale dei Comuni Italiani;

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane; Consiglio Nazionale delle Ricerche; Accademia Nazionale dei Lincei; Rappresentanza in Italia della Commissione Europea; Unione per il Mediterraneo.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" all'art. 7, comma 1, dispone 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".

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" all'art. 48 rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" dispone che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

L'art. 42 del predetto D.lgs. n. 198/2006 definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La L. 7 aprile 2014 n. 56 recante "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni" all'art. 1, comma 85, nel definire gli ambiti di competenza dei diversi enti territoriali, ha disposto che tra le funzioni fondamentali attribuite alle città metropolitane rientra il controllo dei "fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale".

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato ulteriori strumenti di attuazione nel D.lgs. 151 del 23 marzo 2001 recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53".

L'art. 6, comma 3 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, recante "Testo unico delle leggi

sull'ordinamento degli enti locali", prevede che "gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del Comune e della Provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti".

L'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, recante: "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", stabilisce che: "la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A." che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La Legge 4 novembre 2010 n. 183, art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" e la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "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".

L'art. 14 della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e la Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, l'applicazione del lavoro agile possa contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità che ha definito le linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026" presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia nel luglio 2021.

LE RISORSE UMANE DELLA PROVINCIA DI LECCE

La seguente tabella rappresenta una “fotografia” della comunità lavorativa della Provincia di Lecce scattata alla data del 31 dicembre 2022.

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022

CATEGORIA	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dirigenti	8	1	7
D3	16	7	9
D1	77	33	42
C	88	40	48
B3	14	5	9
B1	20	0	20
A	71	47	24
R.S.U.	12	2	10
Posizioni Organizzative	28	6	22

Il personale dell’Ente è impegnato nelle seguenti funzioni considerate “fondamentali” dalla Legge 7.4.2014 n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” (cosiddetta Riforma Delrio):

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
5. programmazione regionale;
6. costruzione e gestione di strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente (per la provincia di Lecce circa 2.100 km);
7. 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);
8. raccolta ed elaborazione di dati;
9. assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
10. controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia di Lecce, inoltre, può esercitare, d’intesa con i Comuni, 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.

OBIETTIVI GENERALI

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022 – 2024 aveva individuato i seguenti tre macro-obiettivi:

- Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni;
- Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione;
- Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

In riferimento alle azioni positive mirate e specifiche pianificate per tali obiettivi, da giugno 2022 a giugno 2023, sono stati realizzati i seguenti interventi:

Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni

Al fine di divulgare l'attività dell'Ente in quest'ambito sia all'interno che all'esterno, si è garantito il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata alle Pari opportunità e di altre sezioni tematiche (terza edizione del concorso di idee "Corti di genere" rivolto alle scuole primarie e secondarie di I e II grado della provincia di Lecce).

Si è portato a termine il percorso condiviso per l'elaborazione del "Nuovo Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro" della Provincia di Lecce" con l'approvazione del Nuovo Codice adottato con provvedimento del presidente della Provincia di Lecce n. 74 del 13.06.2023.

Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione

Il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Lecce ha promosso una giornata informativa sulla propria attività, svoltasi il 23 marzo 2023 nella sala consiliare di Palazzo dei Celestini, coinvolgendo tutti i dipendenti dell'Ente e i rappresentanti istituzionali. L'iniziativa è stata organizzata in collaborazione con CESRAM, Centro Studi Relazioni Atlantico-Mediterranee con la presentazione di "Voci d'orgoglio e pregiudizio", significative testimonianze storiche ed attuali di pari opportunità.

Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi di vita-lavoro

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stata inserita la nuova disciplina del lavoro agile e l'Ente ha continuato a garantire forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti. Inoltre, attraverso la rete intranet, è stato diffuso a tutti i dipendenti un questionario per la valutazione dello stress lavoro correlato (da compilare entro il 21 luglio 2023).

AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2023 – 2025

Per il triennio 2023 – 2025, si confermano i tre macro-obiettivi generali del precedente Piano, con l'indicazione dei soggetti che saranno coinvolti nelle azioni positive previste.

Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni

Azione 1: Avviare un percorso collaborativo finalizzato all'attuazione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" con Rai, Comune di Lecce e Università del Salento, attraverso la sottoscrizione di un apposito Protocollo d'intesa e la realizzazione delle iniziative specifiche previste tra cui, in particolare, la promozione di eventi di comunicazione con l'allestimento di panel in cui entrambi i generi,

maschile e femminile, siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria; il monitoraggio degli eventi direttamente organizzati e/o patrocinati al fine di rilevare la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini; la diffusione di messaggi comunicativi che utilizzino nell'elaborazione di testi e nella scelta di immagini, un linguaggio non sessista e non stereotipato, ovvero inclusivo.

Soggetti coinvolti: Presidenza, Direzione generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità - Ufficio Pari opportunità, Cug, Servizio Politiche Europee, Ufficio Consigliera di parità, Cpo provinciale, Ufficio Stampa.

Azione 2: Concludere con la nomina del/della Consigliere/a di fiducia il percorso avviato con l'approvazione del nuovo Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro della Provincia di Lecce e promuovere la diffusione e la conoscenza del nuovo Codice tra i dipendenti.

Programmare, anche in collaborazione con soggetti esterni come l'Università del Salento, incontri di sensibilizzazione e informazione sui temi delle molestie e del contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro e, più in generale, sulla promozione della cultura di genere e sul superamento degli stereotipi.

Soggetti coinvolti: Presidenza, Cug, Servizio Risorse umane e Pari opportunità - Ufficio Pari opportunità, Ufficio della Consigliera di parità.

Azione 3: Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata alle Pari opportunità e creare altre eventuali sezioni tematiche al fine di divulgare l'attività dell'Ente in quest'ambito al personale e a soggetti esterni (Comuni e Cpo comunali, Cug, Istituti scolastici).

Soggetti coinvolti: Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Cug, Ufficio della Consigliera di parità.

Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione

Azione 1: Su iniziativa del Cug, in collaborazione con la Direzione generale e l'Ufficio Statistica dell'Ente, effettuare un monitoraggio tramite la somministrazione di un questionario specifico sul benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro per acquisire le conoscenze sul vissuto lavorativo, sul livello di benessere lavorativo/organizzativo percepito dal personale e per comprendere quali sono i reali impegni di cura che gravano sui dipendenti. La raccolta dei dati, elaborati in base all'età, al genere, al profilo professionale e raccolti in un apposito report, consentirà di individuare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire con scelte di miglioramento organizzativo e del clima, miglioramento delle performance e della qualità dei servizi.

Soggetti coinvolti: Cug, Direzione generale e Ufficio Statistica, Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sicurezza sul Lavoro.

Azione 2: Programmare percorsi di formazione, a distanza e non, per tutto il personale in modo da sviluppare nuove abilità digitali trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e cogliere pienamente le opportunità offerte dalla transizione digitale. Utilizzare la modalità e-learning durante l'orario di lavoro al fine di favorire la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Cug, Ufficio della Consigliera di parità.

OBBIETTIVO 3 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA-LAVORO

Azione 1: Continuare a promuovere azioni per l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, facilitando forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti e favorendo l'utilizzo dei congedi parentali.

Azione 2: Aggiornare periodicamente la rete intranet istituzionale con le varie tipologie di permessi e congedi e tutte le opportunità offerte ai dipendenti dalla normativa vigente ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Servizio Sicurezza sul Lavoro, Cug.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

Nel corso del triennio, l'attuazione delle attività previste dal presente Piano sarà oggetto di monitoraggio e di adeguamento, particolarmente in occasione dell'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019.

L'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive contenute nel presente Piano competerà prioritariamente al Cug, che potrà proporre eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo Piano triennale di Azioni positive.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e sarà pubblicato sul sito web istituzionale della Provincia di Lecce, sezione Pari opportunità, e comunicato ai dipendenti tramite la rete interna intranet.