



**Piano Triennale delle Azioni Positive  
della Provincia di Lecce  
2024-2026**

**Estratto dal Piano Integrato  
di attività e organizzazione 2024 – 2026  
(Sottosezione 3.2)**

## **Premessa**

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Lecce per il triennio 2024-2026, redatto ai sensi del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) ed inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, costituisce il naturale proseguimento e sviluppo del precedente Piano 2023-2025.

Esso continua a rappresentare, quindi, uno strumento fondamentale di programmazione degli interventi attraverso i quali la Provincia di Lecce si impegna a dare attuazione al principio di pari opportunità nel contesto lavorativo interno e, in senso più ampio, a rafforzare e promuovere una cultura della parità di genere.

Spetta all'Ente, infatti, in quanto amministrazione pubblica, il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

A tal proposito, attraverso l'aggiornamento annuale del Piano triennale delle azioni positive, la Provincia intende fare proprie le indicazioni contenute nella recente Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29.11.2024, avente ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", tese a promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale.

L'urgenza di adottare misure che portino ad un cambiamento culturale è dettata dall'allarme sociale scaturito dalla crescente diffusione del fenomeno della violenza contro le donne nel nostro Paese. Il cambio di passo culturale è necessario ad ogni livello compreso, quindi, quello delle pubbliche amministrazioni e del personale che vi opera, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di "gestori" del capitale umano, devono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Consapevole di questo suo ruolo attivo nella lotta a qualsiasi forma di violenza contro le donne, l'Ente si impegna a realizzare adeguate campagne di informazione all'interno degli ambienti di lavoro e percorsi di formazione e sensibilizzazione rivolti ai propri dipendenti, in collaborazione con il Cug, la Consigliera di parità e la Commissione provinciale per le pari opportunità, al fine di fornire ai propri dipendenti gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazione, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali.

Va evidenziato, peraltro, che tra le iniziative previste nella suddetta Direttiva ministeriale, la Provincia ha già realizzato, in attuazione al precedente Piano di azioni positive, l'adozione 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", approvato con provvedimento del Presidente della Provincia n. 74 del 13.06.2023. Alla luce dell'evoluzione del diritto antidiscriminatorio, il documento rafforza, rispetto al precedente Codice di condotta della Provincia di Lecce approvato nel 2006, 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.

Tra le azioni necessarie per costruire e affermare la cultura del rispetto nell'ambiente di lavoro pubblico, la Provincia di Lecce riconosce la centralità del ruolo della Consigliera di parità e del Cug, soggetti con i intende proseguire e rafforzare la collaborazione e attraverso i quali si propone di ampliarla ad altri soggetti come la Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia, che oggi conta più di 400 Cug di altrettante amministrazioni pubbliche. (Ministeri, Enti di ricerca, Regioni, Comuni, Università, Istituti di previdenza ecc). La Rete, in particolare, può facilitare la progettazione di azioni comuni tra amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi.

Nell'ottica della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni e della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, infine, va evidenziato l'avvio concreto della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla", promossa da Rai – Radio televisione italiana, attraverso la sottoscrizione del Protocollo d'intesa siglato il 3 ottobre 2023. L'accordo, che punta a favorire l'equilibrio dei sessi nella comunicazione pubblica, è stato firmato da Stefano Minerva, presidente della Provincia di Lecce, Carlo Salvemini, sindaco della Città di Lecce, Maria Antonietta Aiello, prorettrice vicaria dell'Università del Salento e Marinella Soldi, presidente del Consiglio di amministrazione della Rai.

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.

Con la firma del Protocollo di intesa si avvia un percorso collaborativo finalizzato all'attuazione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" e al conseguimento dei seguenti obiettivi specifici: promuovere negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i generi, maschile e femminile, siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria; diffondere modelli e messaggi comunicativi che promuovano il principio di uguale rappresentanza tra generi garantendo parità di accesso e intervento negli spazi informativi o di comunicazione; siano rispettosi della dignità personale, culturale e professionale della donna, e della sua specificità, competenza e identità; valorizzino una rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità di ruoli assunti dalle donne nella società; utilizzino, nell'elaborazione di testi e nella scelta di immagini, un linguaggio non sessista e non stereotipato, ovvero inclusivo.

### ***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.

Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni redatte dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità e adottate in attuazione dell'articolo 5 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n.79.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".

## ***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 2023.

<b>AREA</b>	<b>TOTALE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Segretario Generale			1
Direttore Generale			1
Capo di Gabinetto			1
Dirigenti		1	7
Funzionari		40	54
Istruttori		38	50
Operatori Esperti		5	27
Operatori		45	22
R.S.U.		2	10
Elevate Qualificazioni		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 2023 – 2025 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 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). Inoltre, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" si è proceduto a pubblicare in homepage il numero nazionale gratuito antiviolenza e stalking 1522 e ad aggiornare l'elenco con tutti i contatti utili dei Centri antiviolenza (CAV) attivi sul territorio provinciale.

Infine, 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***

La Provincia ha aderito al bando INPS Valore PA 2023, garantendo la partecipazione dei dipendenti che hanno fatto richiesta di partecipazione ai corsi attivati. E' stata effettuata formazione continua ai referenti interni in materia di ciclo delle performance (nuova procedura di Gestione della Performance). É stata garantita la formazione obbligatoria sia in materia di privacy che di trasparenza e prevenzione della corruzione, con corsi erogati ai dirigenti e ai referenti dei vari Servizi e la formazione obbligatoria per la Sicurezza sui luoghi di lavoro e per la Sicurezza nei cantieri. È stata prevista la formazione obbligatoria per i neoassunti su Etica e Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Sono stati previsti aggiornamenti sulle procedure informatiche fornite da Maggioli spa. Attraverso la piattaforma "Syllabus per la formazione digitale", alla quale la Provincia di Lecce ha aderito, sono proseguiti i corsi già avviati nel 2022. Sono stati erogati corsi di formazione specialistica, mediante partecipazione a corsi a catalogo: Nuovo Codice dei contratti pubblici; Gestione contributiva dei dipendenti pubblici. Inoltre, stata svolta un'indagine per valutare il livello di stress correlato all'attività lavorativa di tutti i dipendenti della Provincia di Lecce, ai sensi del Decreto legislativo 81/2008.

### ***Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi di vita-lavoro***

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 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.

In data 18.12.2023 è stato sottoscritto il Contratto decentrato integrativo del personale dipendente che ha ampliato le attuali fasce di flessibilità, demandando all'Amministrazione l'individuazione della casistica che può dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.

In attuazione di tale disposizione, l'Amministrazione ha approvato la nuova disciplina dell'orario di lavoro con l'introduzione di una fascia di flessibilità giornaliera di due ore, sia in ingresso che in uscita, per qualunque ragione di carattere personale, sociale, familiare, ivi comprese le esigenze di trasporto extra-urbano.

Nell'anno 2024 è previsto che il lavoro agile, quale strumento organizzativo di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, resta regolato dagli accordi individuali, sottoscritti tra lavoratore e dirigente, che disciplinano nel dettaglio gli obiettivi e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Fino a tutto l'anno 2023 il lavoro agile è stato anche utilizzato come specifica misura di tutela per il lavoratori "fragili" per i quali era previsto dalla legge lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa in tale modalità.

Il superamento della contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in data 5 maggio 2023) ha fatto venir meno l'obbligatorietà del lavoro agile per tali lavoratori. Tuttavia il Ministro della Pubblica Amministrazione con la Direttiva del 29 dicembre 2023, allo scopo di sensibilizzare le amministrazioni pubbliche alla salvaguardia dei soggetti esposti a situazione di rischio per la salute, ha raccomandato la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Nell'ambito del PIAO 2024-2026 è stata introdotta la possibilità di estendere nell'accordo individuale il numero di giornate settimanali in lavoro agile, da due a tre giorni, per i lavoratori che documentino gravi problemi di salute o ragioni di carattere personale e familiare cui non possono far fronte con altro strumento normativo.

## ***Azioni positive da attuare nel triennio 2024-2026***

Per il triennio 2024 – 2026, 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: Proseguire il percorso collaborativo con Rai, Comune di Lecce e Università del Salento avviato con la sottoscrizione del Protocollo d'intesa per l'attuazione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla". In particolare, continuare a promuovere eventi di comunicazione con panel in cui entrambi i generi, maschile e femminile, siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria; promuovere 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; effettuare il monitoraggio degli eventi direttamente organizzati e/o patrocinati al fine di rilevare la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini.

**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.
- Azione 3: Promuovere tra i dipendenti la diffusione e la conoscenza del nuovo Codice di condotta e sulla figura (compiti e funzioni) della Consigliera di parità attraverso incontri a tema da organizzare in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità.
- Azione 4: Promuovere, anche in collaborazione con soggetti esterni, incontri informativi, in presenza e a distanza, 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, estendendoli eventualmente anche al personale dei Comuni del territorio provinciale.
- Azione 5: Promuovere in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità e il Cug provinciale la costituzione dei CUG presso i Comuni.
- Azione 6: Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata alle Pari opportunità anche attraverso la creazione di contenuti specifici sui temi della parità di genere, del superamento degli stereotipi, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere. Promuovere anche attraverso la rete intranet la conoscenza del Cug e del Piano di azioni positive.
- Azione 7: Implementare e garantire l'aggiornamento costante della sezione tematica dedicata alla Consigliera di Parità al fine di fornire informazioni complete anche sulle attività specifiche espletate in materia di discriminazioni nei luoghi di lavoro.
- Azione 8: Migliorare l'inclusione delle persone con diversa abilità anche attraverso l'introduzione nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali. Attivare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.

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

#### ***Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione***

- Azione 1: Avviare un'attività di indagine all'interno dell'Ente sul tema dello sviluppo del personale in ottica di genere attraverso un questionario di auto-analisi organizzativa. La raccolta dei dati, elaborati in base all'età, al genere, agli studi effettuati, al profilo professionale ecc., consentirà di individuare gli eventuali ambiti di criticità su cui intervenire con scelte di miglioramento organizzativo. La successiva lettura e analisi dell'organizzazione, in particolare, sarà utile a sensibilizzare tutta l'organizzazione sulle tematiche legate al genere; valorizzare le differenze di genere nelle politiche di sviluppo del personale; sviluppare la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell'organizzazione potenziando efficacia ed efficienza dell'amministrazione stessa.

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

- Azione 2: Promuovere la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione per il contrasto alla violenza contro le donne, utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento

della funzione pubblica (tra cui il corso “Riforma – Mentis” erogato sulla piattaforma Syllabus). Attivare un percorso di collaborazione con l’Università del Salento al fine di realizzare corsi di formazione rivolti a tutti i dipendenti, in particolare sul linguaggio di genere nella redazione degli atti amministrativi.

- Azione 3: Proseguire i percorsi di formazione per il personale avviati attraverso Syllabus – nuovo portale per la formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrative promosse dal PNRR, in linea con la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, e quelli erogati attraverso il bando Inps Valore PA. Continuare a garantire la formazione obbligatoria sia in materia di privacy che di trasparenza e prevenzione della corruzione e la formazione obbligatoria per neoassunti su Etica e Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.
- Azione 4: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.
- Azione 5: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.
- Azione 6: promozione della creazione di una banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l’extrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.
- Azione 7: conservare nei fascicoli dei dipendenti gli attestati relativi alla formazione ottenuta.

**Soggetti coinvolti:** Direzione generale, Segretario generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Servizio Sicurezza sul lavoro, Cug, Ufficio della Consigliera di parità, Università del Salento.

### ***Obiettivo 3 – Conciliazione dei tempi di vita-lavoro***

- Azione 1: Al fine di promuovere l’equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, procedere all’individuazione della casistica tra il personale dell’Ente che può dare luogo alla concessione più ampia dell’orario flessibile giornaliero di due ore, sia in ingresso che in uscita, per qualunque ragione di carattere personale, sociale, familiare, ivi comprese le esigenze di trasporto extra-urbano, in base alla nuova disciplina approvata dall’Amministrazione. Favorire l’utilizzo dei congedi parentali attraverso una corretta informazione.
- Azione 2: Nei casi richiesti, estendere nell’accordo individuale sottoscritto tra lavoratore e dirigente, che disciplina nel dettaglio gli obiettivi e le modalità di svolgimento del lavoro agile, il numero di giornate settimanali in lavoro agile, da due a tre giorni, per i lavoratori che documentino gravi problemi di salute o ragioni di carattere personale e familiare cui non possono far fronte con altro strumento normativo.
- Azione 3: dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza connessi a motivi familiari, o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.
- Azione positiva 4: attivare, ove richiesto, percorsi di reinserimento professionale nell’ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.
- Azione 5: nell’assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell’ordine, posseggono esigenze di tutela dell’handicap e di carichi familiari.
- Azione 6: diffondere le normative e le regole dell’Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità e dell’handicap, informando il personale sulla normativa nazionale e specifica

dell'Ente relativa alla maternità e alla paternità. Favorire il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento dei figli.

- Azione 7: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.

**Soggetti coinvolti:** Direzione generale, Segretario generale, Servizio Risorse Umane e Pari Opportunità e tutti i Servizi dell'Ente, 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.