

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

L'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede 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 Pubbliche Amministrazioni** predispongano 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) della Legge n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi. In particolare, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le stesse sono altresì 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" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". La Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento" delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Provincia di Arezzo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

La Provincia di Arezzo ha approvato il Piano triennale delle Azioni positive (PAP) 2021-2023 con Decreto del Presidente n. 25 del 24/03/2021, aggiornato, in sede di approvazione del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2024-2026, con Decreto del Presidente n. 28 del 26/02/2024.

Il Piano triennale delle azioni positive, allegato come parte integrante a questo Documento, risulta così articolato:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2025-2026

«I N D I C E

Premessa

Quadro normativo

La situazione della Provincia di Arezzo

Il personale in servizio

Azioni positive da attivare nel triennio 2024-2026: Obiettivi Generali

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

Obiettivi ed Azioni:

Obiettivo 1 – Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Obiettivo 2 – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale e nell'assegnazione dei posti di lavoro

Obiettivo 3 - Formazione ed aggiornamento professionale

Premessa

Le Azioni Positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo nell'Ente a beneficio sia dei Dipendenti sia dell'Amministrazione Provinciale.

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

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

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

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

Quadro normativo

L'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive è prevista dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 (recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), ed è finalizzata 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 Triennale delle Azioni Positive assurge, pertanto, a strumento di attuazione, nell'ambito della Pubblica Amministrazione, di quel fondamentale principio di eguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3, comma 2, della Costituzione, nonché, del principio di pari opportunità nell'accesso ai pubblici Uffici affermato all'art. 51 della Carta Fondamentale.

L'obiettivo di realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne è stato oggetto di diverse Direttive ministeriali, tra le quali è opportuno richiamare:

- la Direttiva del 23 maggio 2007, emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, che prevede le "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";*
- la Direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, recante **"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"**;*
- la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato alle pari opportunità con la quale sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Tale Direttiva sostituisce la Direttiva del 23 maggio 2007 e*

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

aggiorna la Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Sulla tematica si richiamano, da ultimo, le Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", emanate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con quello per le Pari Opportunità, ed elaborate in linea con i contenuti dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022 ("PNRR 2"): tali Linee guida riportano gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Le summenzionate Direttive si inseriscono in un quadro normativo nazionale ed europeo volto sempre di più a rafforzare la presenza delle donne in posizioni di responsabilità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Invero anche la Contrattazione Collettiva del comparto pubblico aveva già dedicato specifiche disposizioni alla materia: in particolare, l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e Autonomie locali del 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità ed interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. Si ricorda, inoltre, l'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e Autonomie locali del 22/01/2004 che prevedeva, invece, la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Giova ricordare anche come l'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", in particolare all'art. 7, comma 1, prevedendo che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno», e, all'art. 57, con la previsione della costituzione del C.U.G. "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge, dai Contratti Collettivi, o da altre disposizioni.

In tale contesto, occorre tenere conto che legislazione nazionale con il D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione del c.d. "Jobs act", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che, come richiamato dalla citata Direttiva n. 2/2019, introduce "misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico".

Il Legislatore ha dedicato sempre maggiore attenzione alla questione del sostegno della Parità di genere, anche in un'ottica di contrasto alla violenza contro le donne, fino all'adozione delle misure previste nella Legge n. 213 del 30 dicembre 2023 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026", quali il bonus asili nido, l'aumento dell'indennità corrisposta per il secondo mese di congedo parentale fino al sesto anno di vita del bambino, le decontribuzioni per lavoratrici con figli, i fondi per le pari opportunità e il contrasto alla violenza contro le donne, l'esonero previdenziale per le assunzioni di donne vittime di violenza, nonché lo stanziamento di risorse per il Fondo per le Politiche della Famiglia.

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

A livello europeo già la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015” ha evidenziato come le azioni positive favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e professionale, attraverso forme di lavoro flessibile (part time, telelavoro e smart working) e la Roadmap della Commissione europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families" (2015), ha delineato le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione femminile.

La questione del contrasto alla disparità di genere, inoltre, è una delle questioni centrali anche del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il rilancio del Paese dopo la pandemia, che individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

Considerato che tra gli obiettivi posti a fondamento dell’adozione del presente Piano vi è quello della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, assume, inoltre, particolare rilievo il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che ha modificato l’art. 6 del D.lgs. n. 81/2008, che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipendente dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

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

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

Negli scopi delle Azioni Positive si annoverano, tra l’altro:

- l’eliminazione delle disparità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- il superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- la promozione dell’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- favorire - anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all’interno delle famiglie.

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

*La situazione della Provincia di Arezzo
(aggiornamento anno 2026)*

Dopo l'ultimo importante Provvedimento riorganizzativo citato nel precedente Piano Azioni Positive 2021-2023 - il Decreto della Presidente della Provincia n. 99 del 31/07/2020, titolato "Riorganizzazione Ente ed Approvazione Nuova Struttura" – la macrostruttura allo stato attuale risulta descritta nella successiva sottosezione 3.1 denominata Struttura organizzativa, a cui si rimanda (approvata con Decreto Presidenziale n. 14 del 13.2.25, titolato "Macro-struttura organizzativa della Provincia di Arezzo. Esame ed approvazione.")

*Di seguito, in sintesi, si riporta un aggiornamento sulle assunzioni avvenute nel corso degli anni **2021-2025**.*

Anno 2021 (complessive al 31/12/2021): 1 Dirigente tecnico; 2 Cat. D tecnico; 2 Cat. D amm.vo; 2 Cat. C tecnico; 2 Cat. C vigilanza; 1 Cat. B tecnico = 10

Anno 2022: 5 Cat. D amm.vo; 3 Cat. C tecnico; 1 Cat. C amm.vo; 1 Cat. C vigilanza; 1 Cat. B amm.vo = 11

Anno 2023: 5 Cat. D tecnico (Funzionari EQ) = 5

Anno 2024: 1 ex Cat. D tecnico Area funzionari ed E.Q.; 1 ex Cat. D amm.vo Area funzionari ed E.Q.; 2 ex Cat. C amm.vo Area istruttori; 1 ex Cat. C vigilanza Area istruttori; 1 ex Cat. B tecnico Area operatori esperti = 6

Anno 2025: 3 ex Cat. D tecnico Area funzionari ed E.Q.; 2 ex Cat. D amm.vo Area funzionari ed E.Q.; 1 ex Cat. C tecnico; 3 ex Cat. C amm.vo Area istruttori; 2 ex Cat. B tecnico Area operatori esperti = 11

Invece, le cessazioni avvenute:

Anno 2021: 3 Cat. D1 amm.vo; 2 Cat. D tecnico (un informatico); 5 Cat. C amm.vo; 1 Cat. C tecnico; 1 Cat. B3 amm.vo; 3 Cat. B tecnico = 15

Anno 2022: 3 Cat. D amm.vo; 2 Cat. D tecnici; 3 Cat. C amm.vo; 2 Cat. C tecnico; 1 Cat. C vigilanza; 3 Cat. B amm.vo; 5 Cat. B tecnico = 19

Anno 2023: 2 Cat. D tecnico (Funzionari EQ); 5 Cat. C tecnico (Istruttori); 2 Cat. C amm.vo (Istruttori); 4 Cat. B tecnico (Operatori esperti) = 13

Anno 2024:

4 ex Cat D tecnico Area Funzionari EQ; 5 ex Cat. C tecnico Area Istruttori; 2 ex Cat. C vigilanza Area Istruttori; 3 ex Cat. B tecnico Area Operatori esperti; 1 ex Cat. B amministrativo Area Operatori esperti = 15

Anno 2025:

3 ex Cat D tecnico Area Funzionari EQ; 2 ex Cat. D amm.vo Area funzionari ed E.Q.; 1 ex Cat. D vigilanza Area Funzionari EQ; 1 ex Cat. C tecnico; 2 ex Cat. C amm.vo Area istruttori; 1 ex Cat. C vigilanza; 3 ex Cat. B tecnico Area operatori esperti = 13

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

Aggiornamenti al 31/12/2025 del personale in servizio **a tempo indeterminato** è la seguente

DIPENDENTI	DIRIGENTI	AREA FUNZIONARI E.Q.	AREA ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI
UOMINI	2	19	30	43
DONNE	1	29	17	16
TOTALE	3	48	47	59

*La situazione del personale dipendente in servizio **a tempo determinato** è la seguente:*

- *n. 1 Dirigente a tempo determinato, art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 – donna;*
- *n. 1 Dipendente a tempo determinato (Funzionari EQ) ex Cat. D – uomo;*
- *n. 2 Dipendenti a tempo determinato, Cat. C (Istruttori) – una donna ed un uomo.*

La situazione del Personale, suddiviso in base al sesso, per quanto concerne più specificamente i Dirigenti e le ex P.O. - ora "Elevate Qualificazioni E.Q." - al 31 dicembre 2025, a tempo indeterminato, risulta essere la seguente

	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	2	1
POSIZIONE DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	6	13

I dipendenti con rapporto di lavoro "part-time" sono n. 2 (donne); la trasformazione del rapporto di lavoro è stata richiesta per motivi personali e familiari.

*Per quanto riguarda le richieste di autorizzazione allo svolgimento di attività extra-impiego, nel corso del triennio dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025**, se ne sono registrate n. 27: queste hanno riguardato n. 4 donne e n. 5 uomini.*

La situazione per titolo di studio/categoria, suddivisa tra uomini e donne – sia a tempo indeterminato che a tempo determinato - è la seguente:

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

<i>DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA E TITOLO DI STUDIO, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato</i>				
<i>DIRIGENTI</i>	<i>SCUOLA DELL'OBBLIGO</i>	<i>DIPLOMA</i>	<i>LAUREA</i>	<i>TOTALE</i>
<i>donne</i>			2	2
<i>uomini</i>			2	2
<i>AREA FUNZIONARI E.Q.</i>	<i>SCUOLA DELL'OBBLIGO</i>	<i>DIPLOMA</i>	<i>LAUREA</i>	<i>TOTALE</i>
<i>donne</i>		3	26	29
<i>uomini</i>		14	6	20
<i>AREA ISTRUTTORI</i>	<i>SCUOLA DELL'OBBLIGO</i>	<i>DIPLOMA</i>	<i>LAUREA</i>	<i>TOTALE</i>
<i>donne</i>		9	9	18
<i>uomini</i>	4	23	4	31
<i>AREA OPERATORI ESPERTI</i>	<i>SCUOLA DELL'OBBLIGO</i>	<i>DIPLOMA</i>	<i>LAUREA</i>	<i>TOTALE</i>
<i>donne</i>		10	6	16
<i>uomini</i>	27	15	1	43
TOTALE	31	74	56	161

Dai dati sopra riportati si rileva che delle n. 161 persone in servizio a tempo indeterminato ed a tempo determinato, n. 65 sono donne e n. 96 sono uomini.

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

Azioni Positive da attivare nel triennio 2024-2025-2026: Obiettivi generali

La Provincia di Arezzo nella definizione degli Obiettivi si ispira ai seguenti principi:

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

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

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'attività propositiva del C.U.G.

Nel corso del triennio 2024/2026 la Provincia di Arezzo intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti Obiettivi Generali:

- 1) Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro,
- 2) Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale e nella assegnazione dei posti di lavoro,
- 3) Formazione ed aggiornamento professionale,
- 4) Condizioni di lavoro - armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici ed i lavoratori; tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Obiettivi ed Azioni:

Obiettivo 1) - Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

La Provincia si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata o indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione

La Provincia ha adottato, da ultimo, con Decreto del Presidente n. 117 del 27 novembre 2023, il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione Provinciale di Arezzo, che persegue anche la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori con la finalità di impedire il verificarsi di casi di molestia, sia sessuale che psicologica, di garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori, garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

comportamento altrui, garantire il diritto di tutti le lavoratrici/tori a svolgere la propria prestazione in condizioni che non arrechino nocumento, in alcun modo, alla loro salute fisica e psichica, prevenire l'assunzione, da parte di superiori e colleghi, di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente che socialmente (mobbing). La Provincia di Arezzo si impegna a consegnare copia del Codice di comportamento a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e a vigilare sull'osservanza delle disposizioni contenute in detto Codice da parte di tutti i dipendenti. Impegno analogo nel caso in cui il Codice di comportamento venga aggiornato/modificato.

Obiettivo 2) – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale e nell'assegnazione ai posti di lavoro

La Provincia si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso. Le assegnazioni ai posti di lavoro avvengono esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari, nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale degli operatori.

Azioni

L'Ufficio preposto alla stesura dei Bandi di Concorso è tenuto ad osservare nella elaborazione dei Bandi e degli Avvisi di selezione, anche per assunzioni a tempo determinato, per incarichi professionali o selezioni per collaborazioni, la seguente indicazione:

- assicurare il costante rispetto delle condizioni di pari opportunità, evitando la individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano pregiudicare la pari opportunità.

Gli Uffici preposti alla assegnazione ai posti di lavoro assicurano il rispetto della condizione sopra esposta. Inoltre, i Dirigenti dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Obiettivo 3) – Formazione ed aggiornamento professionale

I Piani di formazione dovranno tenere in adeguato conto delle esigenze, anche specifiche, rappresentate da ogni Servizio, nelle sue articolazioni, sulla base di indicazioni fornite dai dipendenti stessi, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro "part-time".

È, inoltre, necessario che i moduli formativi prevedano temi per il superamento degli stereotipi, delle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze di genere, nonché per la sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio di genere e alla promozione e sviluppo delle competenze femminili.

Al personale in rientro dalla gravidanza o da assenze prolungate dovute a esigenze familiari o malattia, se necessario, dovrà essere assicurato idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne.

Nel corso del congedo per gravidanza, parentale o durante lunghi periodi di assenza per malattia, ai dipendenti dovrà essere assicurata la completa informazione in ordine alle eventuali variazioni di normative che interessano la struttura di assegnazione, nonché le variazioni nelle procedure interne, con particolare riferimento alle procedure di informatizzazione e di gestione del personale.

Azioni

- Predisposizione del Programma formativo, tenendo conto delle diverse, rispettive, necessità di formazione permanente ed aggiornamento tecnico-specialistico del personale, ed anche al fine di assicurare effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

- Individuazione di “tutor” a supporto del re-inserimento lavorativo, che consenta al dipendente neoassunto, o in mobilità, o rientrante dopo un lungo periodo di assenza, di affrontare con maggior serenità i propri compiti, avendo la consapevolezza di poter contare su un gruppo di persone disponibili ad “informarlo/aggiornarlo” sugli aspetti più pratici ed organizzativi tipici della realtà di questa Amministrazione. La presente Azione è prevista a favore di tutti i dipendenti.
- Attivazione, anche con la collaborazione delle organizzazioni sindacali, di apposito percorso formativo mirato all’informazione ed alla sensibilizzazione del personale dipendente in materia di pari opportunità e teso a garantire un “buon clima lavorativo”.

Obiettivo 4) – Condizioni di lavoro - armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici ed i lavoratori; tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori

Come sopra riportato, negli anni 2021-2023, l’Amministrazione, a seguito di confronto o di Accordo con la parte sindacale, ha disciplinato le modalità di applicazione del Lavoro Agile, in via ordinaria, non legata, cioè alla situazione emergenziale derivante dalla epidemia da COVID-19. E’ stato, altresì, approvato, il nuovo Regolamento per la disciplina dell’Orario di Lavoro, che in continuità con il Progetto di conciliazione tempi di cura e tempi di lavoro, già attuato nell’Ente in esecuzione alla Deliberazione della Giunta provinciale n. 784 del 23 dicembre 2010, e successive modifiche ed integrazioni, introduce una nuova disciplina, finalizzata al miglioramento per i dipendenti provinciali, nel conciliare l’orario di lavoro con specifiche situazioni di difficoltà familiari, al fine di agevolare i lavoratori nell’espletamento dei propri impegni di assistenza e cura verso le persone conviventi in condizioni disagiate.

Azione

Si ritiene che la disciplina riferita al Lavoro Agile e quella riferita all’Orario di Lavoro vengano sottoposti a monitoraggio e verifica, con la partecipazione di una rappresentanza dei lavoratori, al fine di valutare la possibilità di apportare a tali discipline eventuali, opportune, integrazioni e/o modifiche sulla base della evoluzione normativa, della riflessione sui dati di esperienza, ed alla luce delle mutate esigenze del personale nella sua attuale composizione. In questo stesso contesto, si ritiene auspicabile attivare e portare a compimento la verifica dei Carichi di Lavoro attribuiti ai singoli dipendenti, dato che anche tale verifica può rappresentare valida occasione per individuare ed attuare significative, ulteriori, Azioni che contribuiscano a realizzare l’Obiettivo.

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio “in itinere” ed “ex post” del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Arezzo attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Affari del Personale, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza, in via ordinaria, semestrale.

Il C.U.G. svolgerà compiti di verifica sulle Azioni Positive qui individuate, nonché di proposta su eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare al Piano.

Durata

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

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia “in itinere” che alla scadenza del Piano, sia possibile procedere ad un adeguato aggiornamento.

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

Il perseguimento degli Obiettivi stabiliti nel presente Piano, come pure l'attuazione concreta delle Azioni Positive nello stesso previste, è affidato alle diverse componenti ed articolazioni organizzative dell'Ente Provincia, ciascuna, per le rispettive attribuzioni, competenze e responsabilità.

*Per quanto attiene a tali obiettivi si rimanda ai traguardi previsti nell'ambito degli obiettivi di Performance di Ente di cui alla seguente Sezione di programmazione, in particolare nell'ambito della **salute di genere**, considerato obiettivo di carattere trasversale nell'Ente e nonché in considerazione della valorizzazione del Capitale umano.*

Obiettivo n. 9

Denominazione obiettivo	Garantire gli equilibri di genere.	Collegamento con la Sottosezione 2.3	<u>Missione 12:</u> Diritti sociali, politiche sociali e famiglia <u>Programma 07:</u> Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali
Descrizione	<i>Per la verifica ed il monitoraggio "in itinere" ed "ex post" del Piano triennale di Azioni positive, la Provincia di Arezzo attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Affari del Personale, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza, in via ordinaria, semestrale.</i> <i>Il C.U.G. svolgerà compiti di verifica sulle Azioni Positive qui individuate, nonché di proposta su eventuali modifiche e/o integrazioni da apportare al Piano.</i> <i>Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia "in itinere" che alla scadenza del Piano, sia possibile procedere ad un adeguato aggiornamento.</i>	Personale previsto	Dirigenti Funzionari E.Q. Componenti CUG: Tiziana Innocenti, Enrico Gusmeroli, Rita Mariani, Gianni Alfreducci, Michele Iotini, Esterina Maddaloni, ulteriore componente da nominare in sostituzione di Elena Sabatini

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

Indicatore		Riunioni del Comitato unico di garanzia >1				Target				Almeno due riunioni all'anno in vista dell'adozione del nuovo piano triennale delle Azioni positive				
N.	Attività da compiere	Mese	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Magg.	Giu.	Lug.	Ago.	Sett.	Ott.	Nov.	Dic.
1	Svolgimento prima riunione C.U.G. e relativa verbalizzazione.	Previsto								X				
		Ottenuto												
2	Svolgimento seconda riunione C.U.G. e relativa verbalizzazione.	Previsto											X	
		Ottenuto												
Tipologia		Operativo				Peso		9,81%						
Monitoraggio		Mese				Ottobre								