



PROVINCIA  
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Decreto del Presidente

N° 3 del 12/01/18

Pagina 1 di 3

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018-2020**

Servizio: Affari del Personale

Allegati: sì

Riscontro di bilancio: no

Uffici interessati: AGL



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Decreto del Presidente

N° 3 del 12/01/18

Pagina 2 di 3

### IL PRESIDENTE

#### PREMESSO CHE:

- l'art.48 del Dlgs 11 aprile 2006, n.198 (testo unico che riprende e coordina il D.lgs 23 maggio 2000, n.196 e la legge 10 aprile 2000, n.125) prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un " Piano azioni positive";
- detto Piano ha lo scopo di assicurare, nei rispettivi ambiti lavorativi, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche in cui risulta sottorappresentata ;

#### RICHIAMATE le proprie deliberazioni:

1. G.P. n 149 del 10/03/2008, esecutiva, con la quale era stato approvato il Piano azioni positive della Provincia di Arezzo relativo al triennio 2008-2010;
2. G.P. n.61 del 22/02/2011, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Azioni Positive della Provincia di Arezzo relativo al triennio 2011-2013;
3. G.P. n. 40 del 27/01/2014, esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano Azioni Positive della Provincia di Arezzo relativo al triennio 2014-2016

**VERIFICATO** che l'Amministrazione deve dotarsi di un Piano relativo al triennio 2018-2020;

**VISTO** il Piano di azioni positive allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

**VISTA** la conformità del Piano proposto agli obiettivi dell'Amministrazione e della normativa vigente in materia di pari opportunità;

**RITENUTO** di procedere all'approvazione del Piano Triennale 2018-2020 azioni positive, come da testo allegato;

**RITENUTO** di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali territoriali e RSU aziendali;

**VISTO** il parere favorevole del responsabile dell'Ufficio proponente in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1', del d. lgs. n. 267/2000;

**VISTO** il parere favorevole del Vice Segretario Generale dell'Ente;

### DECRETA

**1) DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte, il Piano delle azioni positive per il personale della Provincia di Arezzo, valevole per il periodo 2018-2020 fatte salve le integrazioni che potranno rendersi necessarie nel periodo considerato, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale(all.A).



PROVINCIA  
DI AREZZO  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Decreto del Presidente

N° 3 del 12/01/18

Pagina 3 di 3

**2) DI TRASMETTERE** copia del presente atto alle OO.SS..

Il Presidente  
Roberto Vasai





PROVINCIA  
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## PROVINCIA DI AREZZO

\*\*\*\*\*

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018 - 2019 - 2020

\*\*\*\*\*

**Approvato con Decreto del Presidente n. 3 del 12 gennaio 2018**

### **INDICE**

**Premessa.**

**Quadro normativo**

**La situazione della Provincia di Arezzo**

**Il personale in servizio.**

**Azioni positive da attivare: obiettivi generali**

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

**Obiettivo 2 – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale**

**Obiettivo 3 – Assegnazione dei posti di lavoro**

**Obiettivo 4 – Formazione professionale**

**Obiettivo 5 – Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)**

**Monitoraggio del P.A.P.**

**Durata.**

## Premessa

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'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 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).

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 dei clienti e 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.

E' 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

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 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.

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n.165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", in particolare all'art. 7 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.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

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 sotto-rappresentate 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.

### **La situazione della Provincia di Arezzo**

Gli ultimi due anni sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale delle Province, reso ancora più incerto dai risultati della consultazione referendaria costituzionale del 4 dicembre 2016, nonché dal dimezzamento del numero di dipendenti della Provincia di Arezzo a seguito sia di collocazioni in quiescenza (n. 60 dipendenti di cui n. 3 dirigenti), nonché di trasferimenti presso altri Enti ex lege o su richiesta dei dipendenti interessati (in totale n. 130 dipendenti fra i quali n. 3 dirigenti). Inoltre, sempre dal 2015 al 2016 si sono verificate altre cessazioni, per vari motivi, riguardanti altri 2 dipendenti. Quindi, in totale, il numero di dipendenti della Provincia di Arezzo, dal 2015 al 31/12/2016 è diminuito di 192 unità (dei quali 6 dirigenti), cioè quasi del 50%.

Inoltre, una volta definita la situazione dei Centri Impiego, attualmente in avvalimento alla Regione Toscana, presumibilmente verranno trasferiti ad altro Ente anche i dipendenti ad essi assegnati (al 1/1/2018 n. 39 dipendenti).

Ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni, l'ultima delle quali risale al 22 febbraio 2017.

D'altro canto è sempre più pressante la richiesta di servizi e infrastrutture di qualità da parte dei cittadini, alla quale si è costretti a far fronte con un personale numericamente drasticamente ridotto e invecchiato, in quanto, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità, agli Enti Locali e al territorio.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.

L'impegno dell'Amministrazione Provinciale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2011/2013, 2013/2015 e 2014/2016 i Piani Triennali delle Azioni Positive;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che interni.

### **Il personale in servizio**

Al 1° gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

DIPENDENTI	DIRIGENTI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B
UOMINI	3	24	51	64
DONNE	1	26	28	36
TOTALE	4	50	79	100

Per quanto riguarda i Dirigenti, le Posizioni Organizzative, e le Posizioni di Particolari Responsabilità, occorre precisare che ai primi è stata conferita la direzione dei Settori istituiti con la riorganizzazione dell'Ente approvata con Decreto Presidenziale n. 705 del 23/12/2015, mentre le P.O. corrispondono a ruoli di responsabilità dei Servizi che gestiscono le funzioni e le competenze assegnate ai vari Uffici di competenza delle Particolari Responsabilità.

La situazione del personale, al 1° gennaio 2018, risulta essere la seguente:

	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI	3	1
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	7	9
PARTICOLARI RESPONSABILITA'	15	10

I dipendenti part-time sono 16 (N.11 donne e N.5 uomini) e di questi 10 donne 2 uomini

hanno richiesto la trasformazione per motivi personali e familiari mentre n.3 uomini per poter effettuare un'altra attività lavorativa.

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

<b>DIPENDENTI SUDDIVISI PER ETA' E PER CATEGORIA</b>				
<b>DIRIGENTI</b>	<b>&lt;40</b>	<b>40-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>TOTALE</b>
donne		1		1
uomini			3	3
<b>CATEGORIA D</b>	<b>&lt;40</b>	<b>40-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>TOTALE</b>
donne		10	16	26
uomini		3	21	24
<b>CATEGORIA C</b>	<b>&lt;40</b>	<b>40-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>TOTALE</b>
donne		10	18	28
uomini	10	4	37	51
<b>CATEGORIA B</b>	<b>&lt;40</b>	<b>40-50</b>	<b>&gt;50</b>	<b>TOTALE</b>
donne	2	8	26	36
uomini	3	17	44	64
<b>TOTALE</b>		72	168	233

<b>DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA E TITOLO DI STUDIO</b>				
<b>DIRIGENTI</b>	<b>SCUOLA DELL'OBBLIGO</b>	<b>DIPLOMA</b>	<b>LAUREA</b>	<b>TOTALE</b>
donne			1	1
uomini			3	3
<b>CATEGORIA D</b>	<b>SCUOLA DELL'OBBLIGO</b>	<b>DIPLOMA</b>	<b>LAUREA</b>	<b>TOTALE</b>
donne		1	25	26
uomini		14	10	24
<b>CATEGORIA C</b>	<b>SCUOLA DELL'OBBLIGO</b>	<b>DIPLOMA</b>	<b>LAUREA</b>	<b>TOTALE</b>
donne		24	4	28
uomini	10	37	4	51
<b>CATEGORIA B</b>	<b>SCUOLA DELL'OBBLIGO</b>	<b>DIPLOMA</b>	<b>LAUREA</b>	<b>TOTALE</b>
donne	7	22	7	36
uomini	41	21	2	64
<b>TOTALE</b>	60	123	57	233

Dai dati sopra riportati si rileva, proporzionalmente, una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie nonché una distribuzione per Categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno ma in misura non significativamente differente per uomini e donne. Inoltre, il divieto di assunzioni imposto alle Province dal 2012 ha, ovviamente, provocato un progressivo aumento dell'età media dei dipendenti (il 70% dei quali ha più di 50 anni).

Inoltre, si sottolinea che l'attuale situazione nella quale diversi dipendenti devono svolgere compiti relativi a più funzioni, proprie o attribuite alle Province, verrà, se non si modificheranno le disposizioni legislative che da troppo tempo non hanno consentito il ricambio del personale a diverso titolo cessato, ulteriormente e drammaticamente peggiorata: dai dati sopra riportati si evince, infatti, che nel giro di una decina d'anni i dipendenti provinciali si ridurranno drasticamente rispetto agli attuali in quanto una significativa percentuale del personale avrà maturato il diritto alla quiescenza.

## **AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2019-2020**

### 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 2018/2020 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**

**3) Assegnazione dei posti di lavoro**

**4) Formazione professionale**

**5) Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)**

## **OBIETTIVI E AZIONI**

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

La Provincia si impegna ad evitare il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori. A tal fine richiama le vigenti disposizioni già previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro contrattuali.

#### **Azione**

L'Amministrazione Provinciale ha adottato un codice di condotta comportamentale per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori allo scopo di:

- impedire il verificarsi di casi di molestia sia sessuale che psicologica;
- 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 comportamento altrui;
- garantire il diritto di tutti i lavoratori/trici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non nuociano in alcun modo alla sua 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.

### **Obiettivo 2 – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale**

La Provincia si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

#### **Azioni**

L'Ufficio preposto alla **stesura dei bandi di concorso** è tenuto ad osservare nella elaborazione dei bandi e degli avvisi di selezioni anche per assunzioni a tempo determinato, per incarichi professionali o selezioni per collaborazioni le indicazioni sotto riportate :

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

### **Obiettivo 3- Assegnazione dei posti di lavoro**

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.

#### **Azione**

L'Ufficio preposto alla elaborazione del piano occupazionale assicura 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 avviene nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

### **Obiettivo 4- Formazione professionale**

Il piano formativo dovrà tenere conto delle priorità formative di ciascun Servizio, consentendo ai lavoratori, uomini e donne, pari opportunità in ordine alla possibilità di frequenza, rendendo gli stessi accessibili e compatibili con le situazioni familiari o con i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Al personale in rientro dalla gravidanza o da assenze prolungate per 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 della necessità di assicurare effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.
- Individuazione di **tutors 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 prevista a favore di tutti i dipendenti immagina come maggiori fruitori le donne, che, per natura e di fatto, beneficiano maggiormente di aspettative/assenze lunghe (maternità, aspettative per cure ad anziani/figli...).
- 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 5 – Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)**

La Provincia di Arezzo, con delibera di Giunta n. 784 del 23/12/2010, ha approvato un progetto di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, con il quale è prevista l'applicazione di un orario di lavoro "agevolato" per quei dipendenti che, per la gestione di figli che frequentano asilo nido, scuola materna, scuola primaria di primo grado o scuola media o che devono accudire parenti anziani, hanno particolari esigenze di entrata e uscita dal lavoro. Il progetto consente infatti flessibilità orarie in entrata ed in uscita in misura superiore rispetto a quella oggi normalmente consentita ai dipendenti.

La applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali viene inoltre assicurata ai lavoratori attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale.

#### **Azioni**

La prima azione: **applicazione Progetto conciliazione tempi di cura e di lavoro** è finalizzata ad agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare del dipendente ampliando la fascia di flessibilità nel seguente modo:

La fascia obbligatoria giornaliera dei dipendenti che fruiscono della TOA (tipologia oraria agevolata) nell'ambito dell'orario normale, è collocata dalle ore 9,30 alle ore 13,00 e, inoltre, i dipendenti non hanno l'obbligo di effettuare i rientri pomeridiani nel corso del mese.

Il periodo minimo di fruizione è di 2 mesi continuativi ed il periodo massimo è di 12 mesi continuativi.

Il dipendente ammesso alla TOA per un periodo inferiore a 12 mesi, può richiederne la proroga fino al raggiungimento dei 12 mesi.

Nel corso del triennio 2011-2013 hanno usufruito della TOA nel 2011 n.19 dipendenti, nel 2012 n.11 dipendenti e nel 2013 – n.16 dipendenti.

Nel corso del triennio 2014-2016 hanno usufruito della TOA rispettivamente nel 2014 n.23 dipendenti; nel 2015 n. 30 dipendenti; nel corso del 2016 n. 18 dipendenti; nel 2017 n. 17 dipendenti.

L'ampliamento della flessibilità in entrata ed in uscita permette, ad esempio, ai dipendenti di svolgere più facilmente il ruolo di genitore (rispettando gli orari di asili/scuole) o di assistenza a familiari disabili,

consapevoli di poter gestire più agevolmente eventuali ritardi. Si ricorda altresì che la realizzazione di detta azione non comporterà alcun costo a carico dell'Amministrazione e che l'apertura al pubblico degli uffici provinciali è comunque garantito. L'azione è prevista a beneficio di tutti i dipendenti anche al fine di diffondere maggiormente la cultura di pari opportunità non creando genitori-uomini discriminati rispetto a genitori-donna, possibilità che avvalorerebbe ulteriormente lo stereotipo secondo cui la gestione di figli o familiari disabili è esclusiva competenza della donna.

### **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 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 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 un adeguato aggiornamento.