

Allegato "A", parte integrante e sostanziale del Decreto Deliberativo del Presidente n° 021 del 09.03.2021



**Provincia di Siena
COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**Piano delle azioni positive
Triennio 2021 - 2023**

Premessa

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) *"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"*.

La successiva previsione recata dall'art. 21, comma 4 della legge 183/2010, ha unificato nel *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* le competenze in precedenza suddivise tra organi diversi (tra cui la funzione propositiva in materia di Piano delle Azioni Positive) e, conseguentemente, ha unificato negli obiettivi dell'azione di quest'ultimo, l'ampliamento delle garanzie di tutela, oltre che rispetto alle discriminazioni legate al genere, anche rispetto ad ogni altra 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.

L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività del personale passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza nell'accezione più ampia di benessere appena definita, rappresenta infatti un elemento imprescindibile per garantire il migliore apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa dunque agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'eguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della **capacità delle amministrazioni medesime di promuovere la parità anche nel contesto esterno.** (Linee guida Presidenza del Consiglio dei Ministri 04.03.2011).

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Le azioni positive sono *misure temporanee e speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne:

- sono misure "*speciali*" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- sono misure "*temporanee*", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, *a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.*

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

SCENARIO DI RIFERIMENTO

A seguito della legge di riforma delle Province, legge 7.4.2014 n. 56 recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", anche la Provincia di Siena ha subito profonde modifiche organizzative e funzionali ma forse, principalmente, un intervento di destrutturazione della propria identità istituzionale storicamente radicata.

Gli ulteriori sviluppi impressi della legislazione regionale (in particolare per quanto riferito a questo Ente dalla LRT n. 22/2015 ss.mm.), hanno proseguito nel percorso di riordino amministrativo tracciato dalla legge n. 56/2014 con il passaggio alla Regione medesima di numerose funzioni già di competenza provinciale. Ne è seguito un corposo esodo di personale (assai maggiore delle unità già assegnate alle funzioni trasferite) ed una assai significativa riduzione delle risorse finanziarie disponibili, così dando avvio ad un lungo e difficile periodo di incertezza sulla sorte dei dipendenti e sulla funzionalità dei Servizi.

Da n. 419 dipendenti presenti nel 2014, attualmente la Provincia conta n. 170 dipendenti impegnati nelle funzioni considerate

fondamentali per l'ente e nelle funzioni aggiuntive di nuova concezione quale "*ente di area vasta*".

Ad un quadro di così pronunciata incertezza si aggiungano gli esiti del referendum costituzionale del 4 dicembre 2017 che nel negare conferma alla legge di revisione costituzionale, per la quale le Province avrebbero perso il proprio rango di Soggetto costituzionalmente garantito, hanno aperto scenari di ritrovata identità istituzionale attraverso un percorso a ritroso nella direzione di una possibile ricostituzione del proprio ruolo di soggetto esponenziale di una Comunità e di un Territorio e, conseguentemente, di una propria capacità operativa teleologicamente indirizzata sia da un punto di visto economico-finanziario che organizzativo-strutturale.

L'attuale contesto della Provincia si qualifica comunque, ed in sintesi, per i seguenti aspetti:

- **consistente sottodimensionamento** degli organici e pertanto totale assorbimento del personale nelle funzioni quotidiane proprie del Servizio di appartenenza;
- **disgregazione temporanea del lavoro collettivo in presenza**, causa emergenza epidemiologica da Covid-19, e pertanto una grave ipoteca sulla reale possibilità di costruire sinergie utili all'attuazione di una progettazione aggiuntiva;
- **scarso interesse** suscitato in ambito lavorativo dalle tematiche di pari opportunità e, più in generale, dalle tematiche di pertinenza del CUG;
- **effetto ostativo** delle circostanze rappresentate ai punti precedenti che, tradotto in termini concreti, si traduce in un ostacolo non trascurabile nel cercare di rendere operativi i progetti previsti, come peraltro già constatato nella fase di realizzazione nel Piano Azioni Positive 2018 - 2020.

E' in considerazione di questo scenario che la Provincia di Siena realizza il Piano di Azioni Positive 2021 - 2023 programmando azioni fattibili, realizzabili e monitorabili e confermando, in continuità con i Piani Precedenti, l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere organizzativo ed allo stress da lavoro correlato, così come esorta la stessa normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. Pertanto per quanto sopra elencato e sull'esperienza appena trascorsa si ritiene ragionevole la costruzione di un piano di ambizioni ridimensionate, ma concretamente attuabile.

OBIETTIVI

In sintesi gli obiettivi generali del Piano delle Azioni positive per il triennio 2021 - 2023 sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici alla pari libertà e dignità della persona, favorendo la ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui;
2. testare il bisogno percepito dai lavoratori per forme di lavoro a distanza anche a tutela delle significative ricadute in ambito ambientale (abbattimento pendolarismo, riduzione congestione centri urbani, riduzione pressione sul pubblico trasporto, riduzione emissioni inquinanti, etc.) e conseguentemente favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione riconducibili, in sintesi, a forme evolutive di lavoro quali appunto il lavoro agile;
3. ampliare a nuove frontiere il concetto di diversità, aumentare la consapevolezza della diversità come valore e conseguentemente della pari dignità come principale risultato, introducendo strumenti di equiparazione partecipativa all'interno dei vari momenti di vita della comunità lavorativa in favore di lavoratori portatori di handicap;
4. inserirsi nel più generale flusso di modernizzazione, fatto proprio negli stessi obiettivi di riforma dell'Unione Europea, per una digitalizzazione della pubblica amministrazione nei limiti di quanto attualmente possibile in relazione ai non trascurabili vincoli di finanza pubblica, ma con lo sguardo rivolto alle economie possibili in relazione allo sviluppo ormai irreversibile del lavoro a distanza nonché della impostazione, nella medesima modalità organizzativa, di incontri, tavoli, seminari, conferenze, etc;
5. Promuovere all'interno del luogo di lavoro, la crescita professionale e/o di carriera di tutti i dipendenti.
Promuovere all'interno della comunità (di cui tutti i dipendenti, nonché la stessa Amministrazione come gruppo organizzato di individui, fanno parte), la crescita civile e la responsabilizzazione in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa questa in senso più ampio delle mere differenze di genere.

Piano di azioni positive

| | |
|--------------------|--|
| OBIETTIVO 1 | Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> •Promuovere un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, secondo un impianto già approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con un questionario anonimo corrispondente a quanto già somministrato nell'anno 2016. Elaborazione statistica dei risultati in forma aggregata attraverso una convenzione con la cattedra di Statistica dell'Università di Siena e comparazione dei dati lavorati con quanto risultante dalla corrispondente indagine pregressa rimasta senza ulteriore elaborazione. |
| OBIETTIVO 2 | Testare il bisogno percepito dai lavoratori per forme di lavoro a distanza anche a tutela delle significative ricadute in ambito ambientale (abbattimento pendolarismo, riduzione congestione centri urbani, riduzione pressione sul pubblico trasporto, riduzione emissioni inquinanti, etc.) e conseguentemente favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> •Promuovere un indagine sul personale dipendente, da estendere anche a tutti i Comuni del territorio nella propria funzione di Ente di area vasta, nell'intento di rilevare la reale percezione maturata dai lavoratori nei confronti del lavoro a distanza, comprensiva di eventuali aspetti sia di segno positivo che di segno negativo, sulla base dell'esperienza realmente condotta durante le prescrizioni in emergenza epidemiologica da Covid-19, da parte di un campione di soggetti numericamente significativo. Anche in questo caso prevedere la conseguente elaborazione statistica dei risultati in forma aggregata per la quale potrebbe essere utile una convenzione con la Cattedra di Statistica dell'Università di Siena. |

| | |
|--------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Adottare un <i>Regolamento di disciplina dell'istituto del lavoro a distanza</i>, (analisi di contesto - definizione di obiettivi - verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), adeguato alle necessità dei lavoratori per altro testate con il questionario di cui al punto precedente, considerando il lavoro agile un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi |
| OBIETTIVO 3 | Ampliare a nuove frontiere il concetto di diversità, aumentare la consapevolezza della diversità come valore e conseguentemente della pari dignità come principale risultato, introducendo strumenti di equiparazione partecipativa all'interno dei vari momenti di vita della comunità lavorativa in favore di lavoratori portatori di handicap. |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio sulla garanzia che siano adottate da parte dell'Ente tutte le misure idonee all'abbattimento delle barriere architettoniche, anche intese in senso lato, quali l'adozione di dispositivi aggiuntivi agli ordinari strumenti di lavoro nei confronti delle unità di personale gravate da limiti funzionali per <i>ipoacusia</i> con la sostituzione dispositivi acustici con dispositivi visivi (es. allarme antincendio); per <i>ipovisione</i> con la fornitura di accessori utili ad una amplificazione visiva dei testi (impiego videoterminale). <p>Assistenza di un traduttore nella lingua dei segni per il personale interessato, per una piena fruizione dei vari momenti di vita all'interno della comunità lavorativa (assemblee del personale, seminari, giornate di aggiornamento, conferenze di servizio, etc.).</p> |
| OBIETTIVO 4 | Inserirsi nel più generale flusso di modernizzazione, fatto proprio negli stessi obiettivi di riforma dell'Unione Europea, per una digitalizzazione della pubblica amministrazione nei limiti di quanto attualmente possibile in relazione ai non trascurabili vincoli di finanza pubblica, ma con lo sguardo rivolto alle economie possibili in relazione allo sviluppo ormai irreversibile del lavoro a distanza nonché della impostazione, nella medesima modalità organizzativa, di incontri, tavoli, seminari, conferenze, etc. |

| | |
|-------------|---|
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Implementazione della potenza di rete finalizzata ad un miglioramento dei collegamenti nel lavoro a distanza, nonché nello stesso lavoro in presenza; • Implementazione della rete wi-fi, sempre in considerazione dell'alto livello di digitalizzazione di tutti i processi produttivi; • Implementazione degli accessori a corredo delle postazioni digitali attive quali webcam e casse, utili a supportare i collegamenti a distanza; • Formazione organica del personale in materia di informatica, utile a superare l'attuale stadio di improvvisazione autodidatta e tale da supportare un reale ed organico sviluppo digitale dell'Amministrazione; |
| OBIETTIVO 5 | <p>Promuovere all'interno del luogo di lavoro, la crescita professionale e/o di carriera di tutti i dipendenti.</p> <p>Promuovere all'interno della comunità (di cui tutti i dipendenti, nonché la stessa Amministrazione fanno parte), la crescita civile e la responsabilizzazione sociale in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.</p> |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Programmare un piano organico e complessivo di attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio una crescita professionale e/o di carriera, anche mediante l'istituzione sperimentale di un sistema di "crediti formativi", utile, tra l'altro, al conseguimento del beneficio contrattuale cd. PEO di cui all'art 16 del ccnl 21.05.2018. • Programmare interventi di formazione rivolti alle figure apicali di Dirigenti e Posizioni Organizzative finalizzati a responsabilizzare il personale avente una posizione di preminenza all'interno dell'organizzazione aziendale verso forme di comunicazione assertiva e, quindi, più nel dettaglio, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sulla considerazione della pari dignità del proprio interlocutore. |

Conclusioni

Il Piano ha una durata triennale per il periodo 2021-2023 e troverà applicazione all'interno di un quadro istituzionale di transizione e di mutamento, a seguito degli interventi di riordino istituzionale introdotti dalla legge 56/2014 "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*", proseguiti da successivi interventi normativi del legislatore regionale e, da ultimo, ricondotti ad una inversione di tendenza a seguito del referendum costituzionale del 4 dicembre 2017.

In relazione agli esiti della futura riorganizzazione (ad oggi ancora gravati da consistenti interventi di taglio e non ancora rinsaldati da una chiara politica di ricostruzione) gli obiettivi e le azioni sono configurati in coerenza ai cambiamenti ed alle restrizioni introdotte. Non ultimo, quale causa efficiente del limitato orizzonte di azione che il CUG ha voluto realisticamente tenere presente, lo sconvolgimento dell'ordinaria azione amministrativa determinato dalla emergenza epidemiologica da COVID-19 che ormai da marzo dello scorso anno, ha *scombinato* il quotidiano svolgersi della vita all'interno della Comunità di lavoro, instaurando un pesante clima di provvisorietà, forse destinato a non esaurirsi, mai del tutto, per un lungo periodo di tempo.

Il Piano proposto si dovrà avvalere dello sforzo congiunto di tutti i Servizi dell'Ente nell'esercizio delle loro specifiche professionalità e competenze laddove queste dovessero prospettarsi necessarie per la realizzazione dei progetti programmati, ma verso le quali (è bene ripeterlo) questo Comitato ha cercato di mantenere il massimo rispetto in considerazione della circostanza, così come esposta nelle premesse, di un loro impiego già al massimo delle rispettive potenzialità di azione.

I tempi e le concrete modalità di attuazione dipendono dalla collaborazione dei Servizi interessati e dall'effettiva disponibilità di risorse umane dedicate.

Il Piano verrà pubblicato nell'apposito spazio creato sul sito dell'Ente <http://www.provincia.siena.it/cug> e reso disponibile al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Presidente CUG