



**Allegato "A", parte integrante e sostanziale del
Decreto Deliberativo del Presidente n° 136 del
18.09.2018**

**Provincia di Siena
COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**Piano delle azioni positive
Triennio 2018 - 2020**

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 obbiettivi 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).

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. 187 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 nuovi scenari, il cui primo risultato è stato colto dal legislatore nazionale con la legge di bilancio n. 205/2017 art. 1 comma 844 laddove recita: *“Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all’art. 1, comma 421 della legge 23.12.2014 n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane, le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”.*

E' in considerazione di questo scenario che la Provincia di Siena realizza il Piano di Azioni Positive 2018/2020 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 lavorativo così come esorta la recente normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Obiettivi

In sintesi gli obiettivi generali del Piano delle Azioni positive per il triennio 2018 - 2020 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 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. 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;
3. ampliare a nuove frontiere il concetto di diversità, aumentare la consapevolezza della diversità come valore e conseguentemente della pari dignità come principale risultato
4. favorire la creazione di ambienti lavorativi più inclusivi per i lavoratori e le lavoratrici, attraverso la conoscenza diretta di politiche aziendali basate sul governo della diversità come valore aggiunto nel convincimento che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente
5. promuovere iniziative di comunicazione e di formazione attinenti ai principi di pari opportunità ed antidiscriminazione attraverso l'impiego di canali multimediali che si propongano in affiancamento agli strumenti tradizionali, in una sperimentazione di nuovi modelli, già di per se stessa motore di stimolo per un maggiore coinvolgimento ed interesse.

Piano di azioni positive

Descrizione Progetto 1	Azioni
<p>Progetto per il miglioramento organizzativo (riferimento obiettivo 2)</p>	<p>Il CUG intende proporre una serie di iniziative finalizzate ad un generale miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, improntate ai principi di pari opportunità ed alla valorizzazione delle differenze.</p> <p>In particolare, il CUG lavorerà su diversi fronti:</p> <p><i>Flessibilità oraria:</i> continuare a promuovere l'istituto del Telelavoro e facilitare forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, anche alla luce del nuovo CCNL. Il CUG intende promuovere, in collaborazione con il Servizio Risorse Umane, azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità ed ai nuovi istituti contrattuali, con particolare attenzione alla <i>Promozione dei congedi di paternità</i>, in chiave di genitorialità attiva, ma anche di conciliazione e redistribuzione del carico familiare.</p> <p><i>Azioni di sostegno/affiancamento dopo un periodo di assenza:</i> questa attività prevede il miglioramento dei flussi informativi tra lavoratori/trici e l'Ente nonché l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o da chi ha sostituito la persona assente e/o la partecipazione ad apposite iniziative formative al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.</p> <p><i>Parcheggi temporanei ai/alle dipendenti per gravi e documentati motivi personali o familiari:</i> il CUG intende avviare con l'Amministrazione un confronto sulla possibilità di garantire un posto auto per i/le dipendenti in situazioni di particolare gravità personale o familiare.</p>

Descrizione Progetto 2	Azioni
<p>Progetto per la valorizzazione del benessere di chi lavora (riferimento obiettivo 1e 5)</p>	<p>Scambiamoci l'Ufficio: i lavoratori inviteranno i propri colleghi a “sedersi” alla propria scrivania per lo spazio di una giornata, prendendo contatto diretto con le dinamiche, le relazioni e le problematiche di un qualunque giorno, di un qualunque mese, di un qualunque anno in quella postazione di lavoro. L'esperienza è condotta in piccoli gruppi e si concluderà con un report collettivo tra tutti i colleghi coinvolti.</p> <p>Giornata Welcome Kids, dove lavorano mamma e papà: organizzazione di una giornata di Open Day, dedicata ai figli ovvero ai nipoti dei lavoratori. Durante l'incontro i bambini e le bambine potranno conoscere il luogo di lavoro di mamma e papà (ovvero dei nonni) condividendo lo spaccato di una giornata lavorativa. (p.s. Non si esclude l'impossibilità organizzativa derivante dalla mancanza di bambini considerata l'avanzata età anagrafica del personale in servizio.)</p> <p>Come eravamo: tutti i lavoratori e le lavoratrici sono invitati a portare delle fotografie riferite alla loro vita, alla loro persona ed anche ai loro sogni. Le fotografie saranno “montate” con modalità espositiva in uno spazio di comune accesso. L'iniziativa si pone l'intento di innescare un “<i>riconoscimento dell'altro</i>” attraverso la costruzione di ponti ideali nella presa di contatto con luoghi, immagini, circostanze o situazioni che sicuramente ognuno potrà ritrovare anche nel proprio vissuto.</p> <p>Welfare integrativo: Valutazione di fattibilità in merito a piani/programmi di welfare integrativo con il coinvolgimento di operatori economici terzi per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori. Da condividere con i soggetti sindacali sul luogo di lavoro in sede di contrattazione integrative secondo le previsioni recate dal ccnl Funzioni Locali del 21.05.2018.</p>

Descrizione Progetto 3	Azioni
<p>Progetto per la sensibilizzazione verso le nuove frontiere della diversità (riferimento obiettivi 3 e 5)</p>	<p>La vita degli altri: proiezione in ambienti interni al luogo di lavoro e con modalità compatibili con l'ordinaria funzionalità dell'Ente, di opere cinematografiche di riconosciuto valore artistico e di testata efficacia comunicativa sui temi avanzati della diversità: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, fede religiosa, disabilità e lingua.</p>

Descrizione Progetto 4	Azioni
<p>Comunicazione e ascolto per la promozione della cultura di genere, di non discriminazione, di benessere organizzativo e di pari opportunità (riferimento obiettivi 4, 5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costituzione sul sito web dell'Amministrazione di un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso - Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive. - Pubblicazione e diffusione del "Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Siena". - Istituzione in ambito intraweb di una casella di posta elettronica con la quale sia favorito l'ascolto dei lavoratori e delle lavoratrici e, comunque, la possibilità di una costante interazione tra questi ultimi ed il CUG in ambito consultivo, propositivo ovvero di prospettazione di problematiche particolari. - Promozione di incontri, dibattiti ed approfondimenti su tematiche legate alla diversità di genere, alla discriminazione, alle pari opportunità in generale per sensibilizzare e rendere maggiormente consapevoli le lavoratrici, i lavoratori e la dirigenza sull'importanza dei temi trattati. - Approntamento di un locale idoneo provvisto di fasciatoio da porre a disposizione dell'utenza all'interno dell'edificio della sede centrale. Verifica preliminare di bisogni e fattibilità

Descrizione Progetto 5	Azioni produttive
<p>Informazione/formazione come strumento per garantire la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, tramite la crescita professionale, la valorizzazione delle differenze e l'acquisizione di comportamenti proattivi. (riferimento obiettivi 1e 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Presentazione del “Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Siena”</i>: attività di informazione/formazione, a cura della Consigliera di Parità, rivolta a tutto il personale dell’Ente, con particolare riferimento ai concetti di discriminazione, molestia, mobbing, straining e malessere lavorativo. - <i>Informazione/formazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato</i>: presentazione dello studio elaborato dalla Provincia di Siena ed approfondimento con riferimento ai vari settori di appartenenza. - <i>Organizzazione di incontri specifici sui temi della salute psico/fisica e del benessere organizzativo.</i> - <i>Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</i>: promuovere e sostenere progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni.

<p>Attività trasversali</p>	<p><i>Rete dei CUG</i>: attività che, in continuità con quanto già iniziato ad opera della Consigliera di Parità, mira a sostenere la collaborazione tra i CUG operanti sul territorio provinciale al fine di creare una rete attraverso cui condividere esperienze, eventi ed attività per promuovere la cultura delle pari opportunità, della diversità di genere, del benessere organizzativo e della non discriminazione.</p>
------------------------------------	---

Conclusioni

Il Piano ha una durata triennale per il periodo 2018-2020 e troverà applicazione all'interno di un quadro istituzionale di transizione e di mutamento, come già descritto in Premessa, 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 non agevolmente prevedibili) gli obiettivi e le azioni saranno riconfigurati in coerenza ai cambiamenti ed alle innovazioni introdotte.

Il Piano proposto si dovrà avvalere dello sforzo congiunto dell'Ufficio Pari Opportunità, della Consigliera Provinciale di Parità, del Servizio Risorse Umane, nonché dell'apporto di professionalità e competenze interne all'Ente di varia natura e contenuto laddove dovessero prospettarsi in termini di impiego utile e necessario per la realizzazione dei progetti programmati.

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 sul sito IntraWeb dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete Intranet.

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.