

## 2.2.1- Piano delle Azioni Positive

Il Piano di Azioni Positive è trasversale a numerosi servizi e organismi dell'Ente. Il presente Piano è diviso in **Ambiti** su cui intervenire con le finalità da perseguire (parte prima) e in **Azioni** per la realizzazione delle finalità (parte seconda).

### Parte Prima AMBITI D'INTERVENTO

#### **AMBITO 1. Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità**

**Finalità:** porre l'attenzione alle politiche di genere attraverso studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e contro le discriminazioni;

**Obiettivi:**

A - Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo anche attraverso studi e indagini;

B - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione e di riduzione del personale, nella progressione di carriera, nella verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso;

C - Verifica dell'equilibrata costituzione delle Commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art 51 e 57, comma 1 del DL 165/2001.

#### **AMBITO 2. Promuovere il benessere organizzativo, verifica del codice di condotta**

**Finalità:** creare un buon clima di lavoro

**Obiettivi:**

A- Monitorare l'applicazione del Codice di condotta;

B- Ampliamento del CUG\* inteso come sportello per i dipendenti e le dipendenti

C- Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere e contro le discriminazioni;

*\*L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).*

*Tra gli obiettivi del CUG:*

*- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;*

*- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;*

*- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.*

#### **AMBITO 3. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni**

**Finalità:** creare un ambiente sicuro e privo di discriminazioni di genere

**Obiettivi:**

A - Adottare il Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori;

B - Incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere, contro gli stereotipi, il mobbing, le discriminazioni, le molestie in ambito lavorativo (come meglio descritto alla voce Azione 4) Formazione;

C – Diffondere il protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro da stipulare con le OO.SS. CGIL, CISL, UIL, Confindustria, Camera di Commercio e Comuni della Provincia di Crotone.

#### **AMBITO 4. Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa**

**Finalità:** promuovere le pari opportunità e garantire il benessere lavorativo attraverso formazione, l'aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale del personale.

**Obiettivi:**

A – Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo l'attenzione sia alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera sia al miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;

B – Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le richieste lavorative.

#### **AMBITO 5. Conciliazione**

**Finalità:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione del personale

**Obiettivi:**

A – Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;

B – Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;

C - Ripensare a un nuovo rapporto tra lavoro, cura e diritti quindi tra uomini e donne, giovani e anziani;

D - Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

E - Promuovere e sostenere forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.

### **Parte seconda**

#### **AZIONI**

#### **da realizzare nel triennio 2022/2024**

#### **AZIONE 1. Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità**

In base alla situazione del personale, attraverso il presente Piano di Azioni Positive, l'Amministrazione si impegna:

- **a realizzare studi e/o indagini** per monitorare la situazione del personale sia per il sostegno delle pari opportunità sia per comprendere quali sono i reali impegni di cura che gravano su di esso al fine di orientare al meglio le scelte organizzative. Inoltre, la raccolta dati da elaborare in base all'età, al genere, al profilo professionale (da sintetizzare in un report) consentirà di individuare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire;
- **a garantire il rispetto delle Pari Opportunità come previsto dalle** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 - *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli*

*adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.*

- **a garantire le Pari Opportunità** nelle procedure di riduzione/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire;
- **a garantire il rispetto delle Pari Opportunità come previsto dalle** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 - *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.*
- **a garantire le Pari Opportunità** nelle procedure di riduzione/ trasferimento/ mobilità ecc. del personale dell’Ente, alla verifica dell’equilibrata costituzione delle Commissioni concorsuali;

**AZIONE 2. Promuovere il benessere organizzativo, verifica del codice di condotta si impegna:**

- **a monitorare** l’applicazione del Codice di condotta, a collaborare all’aggiornamento del codice nelle linee guida, negli strumenti e modalità operative e di comportamento da utilizzare nell’Ente per la promozione del benessere lavorativo, la tutela della dignità della donna e degli uomini ed il contrasto alle discriminazioni;
- **a realizzare azioni di promozione rivolte a diversi livelli dell’Ente** per potenziare e far conoscere il CUG utilizzando varie modalità (materiale promozionale, mail, incontri);
- **a promuovere e sostenere l’attività delle Pari Opportunità** per farne conoscere ambiti di intervento e azioni attraverso: l’organizzazione di incontri, predisposizione di materiale informativo, confronti/dibattiti, altri strumenti.
- **a prevedere un calendario di incontri in sinergia** con la Consigliera di Parità Regionale, il Cug, l’Ufficio Pari Opportunità, il Servizio gestione del Personale, Ufficio sicurezza sul lavoro ed altri servizi programmando momenti di confronto tra i diversi soggetti per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute, dell’ambiente di lavoro, della corruzione.

**AZIONE 3. Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni**

La Provincia di Crotone **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 miranti 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.*
- **ad adottare il Codice di Comportamento contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori**, al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone;
- **ad adottare un “Codice di Comportamento relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali”,** auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l’adozione di uno specifico Codice.
- **a promuovere i principi individuati nel protocollo contro le molestie nei luoghi di lavoro** stipulato da CGIL, CISL, UIL, Confindustria della provincia di Crotone attraverso opportuna diffusione interna;
- **a promuovere azioni di sostegno e di coordinamento degli Enti pubblici** del proprio territorio (Comuni e Aziende) attraverso i CUG organizzando momenti di confronto al fine

di individuare prassi comuni, scambiare buone prassi mettere a disposizione strumenti per supportare gli stessi nell'adozione o nel rinnovo dei propri Comitati Unici di Garanzia, nella realizzazione dei Piani di Azioni Positive, di Codici di comportamento contro le molestie nei luoghi di lavoro e quanto altro necessario alla realizzazione della piena ed effettiva uguaglianza sostanziale e assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro.

#### **AZIONE 4. Formazione e aggiornamento, organizzazione lavorativa**

Per la realizzazione di quest'obiettivo:

**i piani di formazione dovranno tener conto** delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;

**i moduli formativi dovranno prevedere temi per il superamento degli stereotipi, delle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze di genere**, l'utilizzo di un linguaggio di genere, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili;

**del riequilibrio della presenza femminile** nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi attraverso:

**l'introduzione**, nei corsi di formazione, **di un modulo dedicato alla comunicazione nella P. A. ed una specifica formazione sul tema delle pari opportunità**, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere;

**l'azione formativa/informativa per il coinvolgimento dei dipendenti in merito alla conoscenza degli obiettivi e delle strategie generali dell'Ente**

#### **AZIONE 5. Conciliazione**

Per la realizzazione della Conciliazione e favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori verrà:

**istituito e potenziato** il telelavoro nonché la ricerca di nuove metodologie di utilizzo del tempo per il lavoro in grado di incentivare la produttività dei dipendenti riducendo, così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari e favorire per la cura di se e dei propri familiari;

**diffuso tra il personale le novità normative** in materia di congedo parentale;

**promosso** attraverso specifico incontro, il dibattito culturale sui temi della cura, dei diritti, delle relazioni sociali al fine di ripensare il rapporto tra lavoro e cura attraverso la donazione del tempo (ore solidali) di cura;

**favorito il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo**

(es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari malattia...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, prevedere l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente e la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante;

**sostenuta e favorita** la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa) su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;

**introdotto l'istituto delle ferie e dei riposi solidali** che prevede che i dipendenti possano cedere una parte delle proprie ferie ad altri colleghi che ne abbiano necessità per l'assistenza a figli che necessitano di cure costanti;

**potenziate particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati** e, nel rispetto delle esigenze di servizio, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;

**incentivato e sostenuto l'uso del trasporto pubblico** al fine di favorire la mobilità casa/lavoro dei dipendenti e delle dipendenti pubbliche e **favorire le libere iniziative dei dipendenti finalizzati al car pooling** per ottimizzare e facilitare le modalità di spostamento.