



PROVINCIA DI TERNI

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

Allegati n. 1

L'anno 2019 il giorno venticinque mese di marzo alle ore 11:30 in Terni, nella sede dell'Amministrazione Provinciale, il Presidente LATTANZI Giampiero, con l'assistenza del Segretario Generale Dott. GRILLI Francesco delibera sul seguente argomento:

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI TERNI 2019 – 2021".

IL PRESIDENTE

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, e ss.mm.ii., *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le *"azioni positive"* da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n°198, e ss.mm.ii., *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246"* che, al capo IV *"Promozione delle pari opportunità"*, promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che *"...omissis .. le Province .omissis.... predispongono 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...."*;

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all'art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l'adozione di piani triennali di azioni positive;

Considerata la necessità di adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive con l'obiettivo di attuare quelle misure speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

Dato atto che, in considerazione della succitata normativa, si è provveduto a porre in essere un'analisi della situazione attuale volta a formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratrici della Provincia di Terni;

Atteso che, a seguito del suddetto lavoro di analisi, è stato elaborato un Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;



IL PRESIDENTE

PROVINCIA DI TERNI

DELIBERA N. 30 DEL 25.03.2019

Sentiti, in conformità all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 198/2006, "...*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 amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse..... e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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.....*"

Visti i D. Lgs. nn. 267/2000, 165/2001, 198/2006, 150/2009, 81/2008 e ss.mm.ii.;

Visto lo Statuto Provinciale;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica resa dal dirigente competente, reso ai sensi dell'art. 49 - 1 comma - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267;

Dato atto che, allo stato, non è richiesto il parere di regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

per tutto quanto espresso in premessa che qui si intende riportato e trascritto,

1. **di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 della Provincia di Terni (**Allegato "A"**) che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, redatto nel rispetto delle disposizioni vigenti;
2. **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. alla RSU e alla Consigliera di Parità;
3. **di demandare** l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 a tutti i Direttori delle Aree per quanto di competenza;
4. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

IL PRESIDENTE
F.to Giampiero LATTANZI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Francesco GRILLI



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio digitale della Provincia in data
e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

11 APR. 2019

Terni, li

11 APR. 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
(F.to Dott. Francesco GRILLI)

Estratto conforme all'originale per uso amministrativo che si compone di n. 3 fogli.

Terni, li

11 APR. 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021

(D. LGS. 198/06 ART. 48)

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. 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 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, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” 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*”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Terni armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Art. 1 Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio la Provincia di Terni intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2 Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

1. Per quanto riguarda dati ed informazioni che fotografano la situazione attuale dell'organizzazione delle risorse umane all'interno della Provincia di Terni, rispetto al genere, all'età e alla posizione professionale e quant'altro, si rimanda ai dati riportati di seguito:

OSSERVAZIONE SUL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI TERNI STRUTTURA DEL PERSONALE AL 31/12/2018

Il personale di ruolo alla data del 31/12/2018 è di 161 dipendenti, di cui 45 donne, pari al 27%.

I dipendenti a tempo determinato sono **uno** nell'Area Tecnica.

Personale in servizio al 31.12.2018	RUOLO			T. DET.		
	M	F	T	M	F	T
Aree						
Area Finanziaria – Patrimoniale	6	18	24			
Area Tecnico – Giuridica	33	17	49	1		
Area Tecnica	78	10	88			
TOTALE	117	45	161	1		

Distribuzione percentuale del personale di ruolo per Area e per genere

Quanto alla distribuzione del personale di ruolo per genere all'interno della Aree, la prevalenza di personale maschile si ha nell'Area Tecnica, dove gli uomini sono l'89% e le donne l'11% e nell'area Tecnico Giuridica con il 66% degli uomini ed il 34 % delle donne. Mentre nell'Area finanziaria patrimoniale sono presenti più donne (75%) e meno uomini (25%).

Personale di ruolo per genere e categoria economica

La categoria economica più rappresentata è la B con 90 dipendenti di ruolo, seguita dalla C con 37 e dalla D con 27 dipendenti.

CATEGORIA	M	F	Totale complessivo
A	5	-	5
B	72	18	90
C	22	15	37
D	17	10	27
Dirigente	1	2	3
Segretario Generale	1		
Totale complessivo	117	45	162

La distribuzione per sesso all'interno delle categorie rileva una maggioranza maschile nella B (80%), nella C (59%) e nella D (62%) . Le donne prevalgono invece tra i dirigenti (66 %).

Le posizioni organizzative

Le posizioni organizzative sono al 31/12/2018 pari a 13, di cui 2 alte professionalità e 11 responsabilità d'ufficio. Nel complesso la distribuzione per genere delle P.O. è 39% di donne e 61% di uomini, mentre le A.P. sono tutti uomini.

Area	M	F	TOTALE
Area Finanziaria – Patrimoniale	1	3	4
Area Tecnico – Giuridica	2	1	3
Area Tecnica	5	1	6
TOTALE	8	5	13

Personale di ruolo in part-time

Il personale di ruolo in part-time è pari al 4% del totale in servizio; sono in part-time il 7% delle donne ed il 3% degli uomini. Il 50% dei part-time ha una percentuale di servizio fino al 50% mentre il 50% oltre il 50%.

La differenza tra i due generi è evidente se guardiamo la distribuzione per tipo di part-time per ogni sesso: tra coloro che scelgono il part-time, il 66% degli uomini predilige quello fino al 50%, mentre il 100% delle donne quello oltre il 50%..

Non sono presenti contratti atipici, ne' forme di lavoro flessibile, telelavoro, job sharing, collaborazioni a progetto.

Art. 3 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. La provincia di Terni 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 ed indiretta;
 - ❖ Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. La provincia di Terni si impegna a partecipare alla costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.) 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.

Art. 4 Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per la provincia di Terni di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 e D. Lgs. n° 196/2000.
2. La provincia di Terni si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Art. 5 Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, la Provincia di Terni valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 6 Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

1. Il Piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. 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.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. La Provincia si impegna a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le

capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.

4. La Provincia curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.
5. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).
6. In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Art. 7 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

1. La Provincia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e ss.mm.ii..

Art. 8 Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 9 Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

