



“3.1 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI TERNI 2026-2028”

(art. 48, c. 1, D. LGS. 11.04.2006 n. 198)

Riferimenti normativi

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.

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 *"...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....."*.

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.

Introduzione

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2026 - 2028 della Provincia di Terni, in continuità con il precedente piano, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio attraverso l'attuazione di quelle misure speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il PAP è stato elaborato a conclusione di un lavoro di analisi della situazione attuale volto a formulare azioni che possano produrre maggiori e ulteriori effetti significativi, rispetto agli anni precedenti, 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.

Il Piano, quale sezione 3.1 nell'ambito del Piano Integrato Attività ed Organizzazione (PIAO), è uno strumento che si coordina con le altre sezioni relative alla Performance, al POLA (lavoro agile) e al Piano della Formazione.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2026 -2028 della Provincia è stato inviato alla Consigliera di parità della Regione dell'Umbria e della Provincia di Terni per acquisire il prescritto parere.

Con Determinazione Dirigenziale n. 136 del 07.03.2025, come rettificata con Determinazione Dirigenziale n. 151 del 11/03/2025, dopo un lungo periodo in cui non è stato possibile istituire il Comitato Unico di Garanzia CUG per mancanza di candidature sia interne sia come designazioni da parte di alcune sigle sindacali, si è proceduto alla designazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia CUG della Provincia di Terni; tale organismo si è insediato in data 20.03.2025 ai fini dell'avvio delle attività di competenza, fra cui la proposta del P.A.P.

L'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028 è demandata a tutti i Direttori delle Aree ed ai Responsabili delle strutture della Provincia di Terni, per quanto di competenza.

Premessa

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”, al punto 3.6 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia).

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*”.

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che le Province predispongano “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” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

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'azione propositiva e propulsiva ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, specificando le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore

di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per la nostra Provincia una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

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 Attività svolte e azioni consolidate

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi nell'ente:

- a) composizione Commissioni di concorso per le procedure di assunzione, mobilità e progressioni conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi (art. 57, comma 1, lett. a D. Lgs. 165/2001)
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali, a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di EQ (ex Posizione Organizzativa) sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, e garantendo alla componente femminile le stesse opportunità di valorizzazione e di carriera; presso l'Ente sono presenti 1 dirigente di sesso maschile e 1 dirigente di sesso femminile. Gli incarichi di EQ al 31.12.2025 sono stati conferiti a n. 19 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ (ex Cat.D); di questi n. 8 sono uomini e n. 11 sono donne;
- c) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari e/o particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità con opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne, mediante l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per quanto possibile;
- d) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

Nel triennio precedente le azioni di intervento in particolare hanno riguardato:

- a) **Nuova disciplina dei congedi parentali.** L'ufficio personale ha proceduto all'aggiornamento della modulistica alle novità introdotte dalla normativa, rendendola quindi disponibile a tutti i dipendenti con la pubblicazione sul sito Intranet dell'Ente;

- b) **Lavoro flessibile/ tempo parziale.** Istituti applicati come da contratto vigenti, sia collettivo che decentrato, in base alle richieste dei dipendenti, con particolare attenzione alle esigenze rappresentate dai lavoratori per finalità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- c) **Realizzazione** del servizio sportello di ascolto psicologico;

Art. 2 Obiettivi e finalità

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente PAP sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di *performance* dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione rendono più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, fa crescere l'organizzazione e migliora i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2026-2028, l'Amministrazione provinciale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione;
- 7) definizione della strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche reso dall'esterno, adottati dall'amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile (*smart working*) stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale e avendo cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino nelle particolari condizioni previste dall'adottando CCNL 2022-2024, art. 40 comma 3;
- 8) attuare azioni finalizzate a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, mediante: fasce flessibilità oraria (Art. 7, comma 4, lett. p); Articolazione orario di lavoro su 4 giorni (Art. 22); Orario multiperiodale (Art. 23); Priorità accesso flessibilità oraria e previsione forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario dell'ufficio di appartenenza per determinate categorie (Art. 24, comma 4).

Le azioni del presente PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

Art. 3 Analisi del personale in organico

Al fine di potere verificare, come nel precedente PAP, il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico della Provincia di Terni.

Al 31.12.2025 la situazione del personale dipendente in servizio **a tempo indeterminato** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, con percentuali di circa il 69,74% di presenza maschile e di circa il 30,26% di presenza femminile:

Personale in servizio al 31.12.2025	Tempo indeterminato		
	Uomini	Donne	Totale
Segreteria Generale (compreso Segretario)	2	4	6
Area Amministrativa Economico - Finanziaria	21	22	43
Area Tecnico - Patrimoniale con dirigente	77	18	95
Polizia Provinciale	6	1	7
Avvocatura provinciale	0	1	1
TOTALE	106	46	152

Personale di ruolo per genere e per area

L'area più rappresentata è l'area degli operatori esperti con 66 dipendenti di ruolo, seguita dall'area dei Funzionari ed EQ con 41 ed infine dall'area degli istruttori con 39 dipendenti.

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area degli operatori	4	0	4
Area degli operatori esperti	59	5	64
Area degli istruttori	22	19	41
Area dei funzionari ed EQ	19	22	41
Dirigente - Segretario	2	1	3
	106	47	153

La distribuzione per genere all'interno delle aree rileva una maggioranza maschile al 92,42% nell'area degli operatori esperti, una sostanziale equivalenza nell'area degli istruttori al 51,28% gli uomini e al 48,72% le donne, mentre per quanto riguarda l'area dei Funzionari e della EQ si evidenzia una maggioranza femminile (53,66%)

Personale di ruolo in part-time

Il personale di ruolo in part-time è pari al 1,30% del totale in servizio ed è occupato da sole donne, con percentuali di servizio superiori al 50%.

Personale a tempo determinato

Sono presenti a tempo determinato:

- n.1 dirigente, donna, con incarico a tempo pieno art.110 D.Lgs.267/2000
- n. 1 Istruttore donna, con incarico part-time al 50%, art. 90 D.lgs n. 267/2000
- n. 1 Funzionario uomo, con incarico part-time al 50%, art. 90 del D.lgs n. 267/2000

Art. 4 Gli obiettivi e le azioni

Nel corso degli anni 2026 , 2027 e 2028 questa Amministrazione provinciale, in un'ottica di coerenza e continuità con il precedente PAP 2026-2028 , intende raggiungere i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

OBIETTIVO 2: Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

OBIETTIVO 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta

OBIETTIVO 4: Conciliazione vita personale/lavoro

OBIETTIVO 1	<i>Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne</i>
	In tale ambito la Provincia si impegna: ○ a valorizzare le esperienze e le competenze professionali delle dipendenti al fine di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi; ○ a verificare che ai vari livelli di governo sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive; ○ a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che <i>“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione”</i>; ○ a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; <i>a tal proposito, nei concorsi pubblici in corso di svolgimento - banditi nel dicembre 2023 sulla base della Programmazione dei fabbisogni di personale di cui al PIAO 2023/2025 – sono state espressamente richiamate ed applicate le disposizioni sulla parità di genere nell'accesso all'impiego di cui agli artt. 5 e 6 del D.P.R. 487/1994;</i> ○ ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni, al fine di diffondere

	nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere; ○ ad effettuare eventi dedicati di sensibilizzazione e corsi di formazione semestrali sul ruolo e sui compiti del CUG all'interno dell'Amministrazione provinciale a favore dei dipendenti e coinvolgendo anche gli studenti delle scuole superiori mediante azioni partecipative; ○ a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet e Intranet); ○ a garantire la partecipazione di tutti i dipendenti alla formazione del Comitato Unico di Garanzia adottando modalità organizzative che consentano: - la possibilità di effettuare le riunioni del Comitato in orario di lavoro; - la partecipazione alla predisposizione del piano di formazione; - ottenere adeguato riconoscimento delle attività poste in essere come componente del CUG nell'ambito del sistema di misurazione della Performance all'interno dell'Ente.
OBIETTIVO 2	<i>Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo</i>

	In tale ambito 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; ○ a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche; ○ a garantire attività di informazione o formazione dei dipendenti circa le caratteristiche e gli aspetti maggiormente impattanti dell'attivazione del <i>lavoro agile</i> dell'Ente, fornendo ai lavoratori le conoscenze di base su tali modalità di lavoro, sulle sue caratteristiche e sulle sue prospettive di realizzazione, al fine di migliorare l'organizzazione dell'Amministrazione, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo; ○ a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti; ○ a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita; ○ ad adottare/aggiornare regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale; ○ a rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione; Ed inoltre, in stretta collaborazione con il CUG,: ○ a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere, anche in forma anonima, la propria percezione del contesto lavorativo; ○ ad analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare le relative criticità; ○ ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse.
OBIETTIVO 3	<i>Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta</i>

In tale ambito la Provincia si impegna:

- a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.); *a tal proposito, va segnalata la recente Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica amministrazione in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme". Tale Direttiva è indirizzata a tutte le Amministrazioni pubbliche, le quali sono invitate a "garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed a favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni". A tal fine vengono rivolte una serie di indicazioni a tutti i dipendenti pubblici, in particolare a figure apicali e dirigenziali, responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro. La Direttiva si rivolge quindi ai Comitati unici di garanzia (CUG), alla Consigliera e al Consigliere di parità e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV o NV). Allo scopo di superare gli stereotipi sessisti sul luogo di lavoro, la Direttiva indica azioni di formazione e sensibilizzazione, chiedendo in generale alle PA:*
 - *di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della Legge n. 168/2023 ("Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica"); TALI OBIETTIVI SONO SPECIFICAMENTE INSERITI NELLA SEZIONE 2.2 DEL PRESENTE PIAO, CON INIZIATIVE DI FORMAZIONE ANCHE SULL'ETICA E LA LEGALITA' COME VALORE PUBBLICO; INOLTRE, L'ART. 9, COMMA 10, DEL VIGENTE CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO, AGGIORNATO IN SEGUITO ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL DPR 81/2023, PREVEDE CHE "Il dipendente ha l'obbligo di astenersi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli altri dipendenti o che comportino, nei confronti di questi ultimi, discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali, di salute o di fragilità, età e orientamento sessuale".*
 - *di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere gli episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo;*
 - *laboratori di scrittura creativa avente come tema ogni forma di discriminazione. La scrittura è la pratica che crea tra le parole connessioni e strutture complesse, dense di significati e sfumature. La lettura e la scrittura si basano entrambe sull'empatia: per questo sono due attività che in genere non possono essere separate e sono particolarmente importanti. Quando leggiamo e scriviamo storie, ci mettiamo nei panni di altre persone; pratichiamo l'empatia ogni volta che ascoltiamo la storia della vita di un'altra persona, quando qualcuno ci racconta la sua giornata (e quando ci sediamo con un partner di lavoro). Quando scriviamo,*

	<i>esercitiamo la capacità di ascoltare e di parlare, rendendoci comunicatori più efficaci ed esseri umani più consapevoli.</i> - <i>di adottare Codici etici e di condotta;</i> - <i>di far ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "RIFORMA-Mentis" erogato tramite la piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. COME PRECISATO NELLA SEZIONE 3.4 RELATIVA AL PIANO DI FORMAZIONE, LA PROVINCIA DI TERNI ADERISCE AL PROGETTO NAZIONALE SYLLABUS.</i> ○ ad utilizzare, per accertare la sussistenza di situazioni conflittuali, le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 2. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.
OBIETTIVO 4	<i>Conciliazione vita personale/lavoro</i>

	In tale ambito la Provincia si impegna: ○ a garantire migliori forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (part-time – aspettative); ○ a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro; ○ a potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro; ○ a promuovere e migliorare costantemente il processo del lavoro agile avviato con i propri dipendenti dal mese di <u>marzo 2025</u> con le modalità definite nel POLA (Piano Organizzazione Lavoro Agile) di cui alla sezione 3.2 del presente PIAO 2025/2027 – adeguandolo alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), 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. Inoltre, oltre a quanto sopra, data la natura programmatica del presente atto per il triennio 2026-2028, la Provincia si attiverà nel valutare le seguenti possibilità: ○ di incrementare le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (Art. 7, comma 4, lett. p) e art. 24 CCNL 2022-2024) ○ di favorire l'uso dell'orario flessibile ai lavoratori che presentino le esigenze di cui all'art. 24, comma 4, del CCNL 2022-2024, e comunque situazioni di svantaggio personali e familiari, per i quali potranno essere previste forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, che saranno valutate e concordate caso per caso nei limiti della parità di trattamento (es. dipendenti residenti fuori sede sia che si rechino al lavoro utilizzando mezzi pubblici sia mezzi propri) ○ di introdurre, in via sperimentale, l'articolazione oraria ordinaria di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 16.11.2022, su quattro giorni, previa adesione volontaria del lavoratore (Art. 22 adottando CCNL 22-24) ○ di considerare l'eventuale necessità di effettuare la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio (multiperiodale) (Art. 7, comma 4, lett. p-bis) e art. 23 adottando CCNL 22-24) ○ di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino nelle particolari condizioni previste dall'art. 40 comma 3 del CCNL 2022-2024, previa richiesta degli stessi.
--	--

Nell'ambito degli obiettivi generali sopra indicati e fermo restando che gli stessi costituiscono impegno per l'Amministrazione, si riportano di seguito gli interventi specifici che saranno messi in campo nel 2026:

- Realizzazione completa del POLA (Piano Organizzazione Lavoro Agile, oltre alla fattispecie già attiva per i lavoratori cc.dd. "fragili"), con ulteriore sviluppo dello svolgimento dell'attività lavorativa in "modalità agile" per i dipendenti che ne fanno richiesta (n. 33 dipendenti alla data del 31.12.2025) con particolare attenzione, in aggiunta a quanto previsto dalle vigenti normative, per le lavoratrici; entrambi i genitori avranno diritto al lavoro agile, in deroga alle giornate massime previste, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo per maternità (rif. **Obiettivo 1 - Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne** – e Obiettivo 4 - *Conciliazione vita personale/lavoro*);
- Partecipazione del personale richiedente (o direttamente, o con repliche a distanza) anche con la collaborazione della Consigliera di Parità della Provincia di Terni, alle iniziative ed eventi anche formativi in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo con l'eventuale coinvolgimento degli studenti delle scuole superiori (rif. **Obiettivo 1 - Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne** – **Obiettivo 2 - Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo**) - e **Obiettivo 3 - Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta**;
- Ripetizione per il 2026 della indagine di *customer* interna entro il 31/12/2026 finalizzata a definire la percezione del contesto lavorativo e del relativo benessere, aperta a tutti i dipendenti (rif. **Obiettivo 2 - Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo** e **Obiettivo 3 - Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta**);
- organizzare un incontro di scrittura creativa con i dipendenti e o alternativamente con gli studenti delle scuole superiori (di almeno 3 ore) nel quale i moderatori, dopo una introduzione motivazionale, e data una traccia, conducono i partecipanti a scrivere, in forma di poesia o di breve prosa, un testo. La scrittura creativa - come ogni esercizio artistico - ci insegna a mettere sempre nella giusta prospettiva le cose, ricordandoci che non esiste un punto di vista unico, una narrazione universale. **Obiettivo 3 - Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta**);

Rif. **Obiettivo 4 - Conciliazione vita personale/lavoro**

Visto che il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 29 gennaio 2026, ha autorizzato il Ministro per la Pubblica Amministrazione ad esprimere il parere favorevole sull'ipotesi di CCNL 2022-2024 per il comparto Funzioni Locali, il cui testo passa ora al vaglio della Corte dei conti per la certificazione di compatibilità finanziaria, un passaggio tecnico che richiederà circa 15 giorni lavorativi e, se il calendario verrà rispettato, la sottoscrizione definitiva tra ARAN e sindacati avverrà nella settimana tra il 23 e il 28 febbraio 2026, nel corso del triennio 2026-2028 **si propone di valutare le seguenti possibilità**:

1. incrementare una **maggiore flessibilità oraria** in entrata che in uscita per **tutto il personale** dell'Ente (Art. 24 CCNL 2022-2024)

2. **favorire l'uso dell'orario flessibile ai lavoratori che presentino le esigenze** di cui all'art. 24, comma 4, del CCNL 2022-2024 per i quali potranno essere previste forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, che saranno valutate e concordate caso per caso nei limiti della parità di trattamento (es. dipendenti residenti fuori sede sia che si rechino al lavoro utilizzando mezzi pubblici sia mezzi propri)
3. **estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile** nei casi di particolare necessità previsti dall'art. 40, comma 3 e, in casi (2026-2027) e, anche al di fuori di tali particolari condizioni. L'attività di lavoro in modalità agile è funzionale ed utile per una molteplicità di ragioni:
 - ammortizza la spesa sostenuta dall'Ente per l'acquisto dei pc portatili che sono stati consegnati a tutti i dipendenti che hanno aderito allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;
 - concorrere al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla Missione della Transizione ecologica del PNRR e dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
 - migliora il benessere del lavoratore (ottimizzazione tempi lavoro e conciliazione vita familiare), ripercuotendosi sulla qualità del lavoro, sulla risposta dell'amministrazione alle esigenze e i bisogni della collettività, che sarà più soddisfacente, e sulla performance;
 - contribuisce, pertanto, alla realizzazione del Valore pubblico cui mira l'azione amministrativa.
4. considerare l'eventuale necessità di effettuare la **programmazione plurisettimanale** dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio (multiperiodale) (Art. 7, comma 4, lett. p-bis) e art. 23 adottando CCNL 22-24)
5. **prevedere in via sperimentale** – anche attraverso una customer dedicata - e previa adesione volontaria del lavoratore, **l'articolazione oraria ordinaria di 36 ore settimanali su 4 giorni** considerando anche l'eventuale possibilità di ricorrere al lavoro agile per un massimo di 4 giorni mensili, fermo restando il personale che rientra nella previsione di cui all'art. 40, comma 3 (particolari necessità);
6. autorizzazione, salve specifiche e comprovate esigenze di servizio, del c.d. “cambio-rientro” per i/le dipendenti che ne facciano richiesta, in un'ottica di maggiore flessibilità del lavoro, con l'estensione da una a due giornate settimanali

Art. 5 Durata

Il presente Piano ha validità per il triennio 2026-2028 e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet 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, del CUG e della Consiglieria di Parità, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

VALUTAZIONI E CONSIDERAZIONI FINALI DELL'AMMINISTRAZIONE ALL'ESITO DEL CONFRONTO SINDACALE DEL 6/3/2026

Rispetto alle proposte del C.U.G. relative all'Obiettivo n. 4 (Conciliazione vita personale / lavoro) di cui ai precedenti punti 2 e 6 (pagina 13 del presente documento) rileva che si tratta di istituti già riconosciuti ai dipendenti che presentino comprovate esigenze.

Rispetto alle proposte del C.U.G. di cui ai precedenti punti 1, 3, 4 e 5 (pagina 13 del presente documento) l'Amministrazione si impegna ad avviare una fase di valutazione per la eventuale applicazione degli istituti, anche ricorrendo a progetti sperimentali, a decorrere dall'anno 2027.