



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

PREMESSA:

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

In questo contesto si parla di **azioni positive**: misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, ancora non ottenuta nonostante l'uguaglianza formale definita dalla legge.

Le azioni positive sono obbligatorie per i datori di lavoro pubblici, che sono chiamati a predisporre piani di azioni positive triennali tendenti ad assicurare al loro interno le pari opportunità lavorative tra uomo e donna.

b) Il contesto normativo nazionale

Queste le principali norme-quadro:

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- la Legge n. 903 del 1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- la Legge n. 125 del 1991 sulle azioni positive per la realizzazione della parità uomo –donna nel lavoro
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- la Legge n. 53 del 2000 - 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
- Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali;

➤ e, in particolare:

- D.Lgs. 165/2001 Art. 1 Comma 1. Lettera C: realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle PA, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
- D.Lgs. 165/2001 Art. 7 (accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, formazione e cultura di genere); Art. 33 (eccedenze di personale e mobilità); Art. 35 (reclutamento di personale);
- D.Lgs. 165/2001 Art. 57 (riprende art 61 del Dlgs 29/93): posti di componente delle commissioni di concorso; atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro; corsi di formazione e di aggiornamento professionale; possibilità di finanziamento programmi di azioni positive e Comitati pari opportunità; attuazione delle direttive dell'UE in materia di PO.

Si rileva inoltre che la legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/ 2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili. Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane e 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 dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Si è inoltre sviluppata, nel corso degli ultimi anni, una forte attenzione al tema della discriminazione collegata al massiccio utilizzo di stereotipi ancora rinvenibile nella società, e si sono moltiplicati gli interventi che mirano all'educazione contro ogni tipo di discriminazione e per promuovere il rispetto delle differenze, per accettare e accogliere le diversità, comprendendone le ragioni e soprattutto impiegandole come risorsa per la risoluzione di problemi, e identificare stereotipi e pregiudizi etnici, sociali e culturali.

La direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica, persegue le seguenti finalità:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;

- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

Si segnala inoltre che è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 4 del 15 gennaio 2021, con cui si provvede a dare esecuzione alla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, applicabile a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali.

La Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

I Paesi membri sono tenuti ad adottare provvedimenti che includano:

- a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;
- b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
- c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
- e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
- f) l'istituzione di misure sanzionatorie;
- g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
- h) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

Ciascuno Stato si impegna ad adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro.

In consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, ciascun Membro è tenuto ad adoperarsi al fine di garantire che:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

La pandemia da Covid19 che ha caratterizzato l'anno 2020 e i cui effetti tuttora perdurano ha dato una forte accelerazione al ricorso allo "smart working" o lavoro agile che dir si voglia.

In Italia lo smart working è stato introdotto nel comparto pubblico con la legge 7 agosto 2015 n. 124 e con il cosiddetto decreto Madia, dal nome dell'allora ministra per la Pubblica Amministrazione.

A seguire, il lavoro agile ha ricevuto l'inquadramento attuale con la legge n. 81 del 2017 che riguarda sia il settore privato, sia quello pubblico, e con la conseguente promulgazione delle linee guida da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno dello stesso anno per la loro attuazione nella pubblica amministrazione.

Da ultimo, la ministra della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone ha firmato il decreto del 20 gennaio 2021, che proroga al 30 aprile 2021 le modalità organizzative, i criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile stabiliti dal decreto ministeriale del 19 ottobre 2020, allineandone la validità alla durata dello stato d'emergenza.

Nella P.A., lo smart working al 50% era stato introdotto il 19 ottobre 2020 ed era stato prorogato a dicembre fino alla fine di gennaio.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023, in continuità con i precedenti, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

- favorire un maggior equilibrio nelle posizioni decisionali, valorizzando le diversità e i talenti, oltre il genere.
- promuovere, ove possibile, la flessibilità negli orari di lavoro e nell'organizzazione del lavoro (smart working/telelavoro, banca delle ore, orario multi periodale).
- rimodulare i tempi di vita e di lavoro con l'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro anche attraverso azioni di sensibilizzazione sull'assunzione dei carichi e delle incombenze familiari e della casa da parte degli uomini, favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
- monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un costante aggiornamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO AL 1° GENNAIO 2021

Al 01/01/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE	n.	137
Donne	n.	57
Uomini	n.	80

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Donne	Uomini	totale
B	11	35	46
C	21	28	49
D	25	17	42
TOTALE	57	80	137

I ruoli direttivi sono così ripartiti:

	Donne	Uomini	Totale
Posizioni org.ve	7	4	11
TOTALE	7	4	11

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

Categoria D	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	24	17	41
Posti di ruolo a tempo parziale	1	0	1
Categoria C	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	20	28	48
Posti di ruolo a tempo parziale	1	0	1
Categoria B	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	11	35	46
Posti di ruolo a tempo parziale		0	0

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si deducono le seguenti considerazioni:

1. la fotografia del personale in servizio conferma il ribaltamento già precedentemente avviato in favore del personale maschile, con la seguente proporzione tra i generi 58,4% uomini e 41,6% donne rispetto al totale del personale;
2. si evidenzia come il progressivo pensionamento del personale in servizio in questi ultimi anni abbia comportato anche per il 2020 la prevalenza del genere maschile nelle categorie B e C; statisticamente è dimostrato che al maturarsi del requisito minimo per andare in pensione gli uomini tendono a rimanere in servizio mentre le donne sfruttano subito la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro perché normalmente impegnate nella cura e gestione dei familiari, mentre per categoria D si conferma una prevalenza della genere femminile; anche se rispetto alle num. 13 assunzioni complessivamente effettuate nel 2020 sono state assunte num. 5 donne e num. 8 uomini;
3. i ruoli apicali in qualità di Responsabili di unità organizzative sono ricoperti per il 64% da donne;
4. l'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (1,5%) ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria) probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che per prassi l'Ente ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro; le dipendenti donne rappresentano il 100 % rispetto al totale del personale in part time;
5. si evidenzia infine come per contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID – 19, nel corso del 2020, il personale sia stato collocato in Lavoro Agile in Emergenza, mentre per il personale per il quale non è stato possibile attivare lo svolgimento di attività da remoto, è stata adottata l'esenzione dal servizio.

Si rileva inoltre quanto segue:

- i percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità;
- nelle commissioni per la selezione del personale e per gli avanzamenti di carriera è prevista la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità;
- la formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici;
- l'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Dal 1° gennaio 2018 è in vigore il nuovo Regolamento sulla disciplina dell'orario di lavoro, il cui articolo 32 conferma una articolata flessibilità usufruibile dal personale, consistente nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. E' altresì prevista la possibilità di accordare ad alcune categorie particolari di dipendenti che ne facciano richiesta, un' articolazione oraria di 7 ore e 12 minuti al giorno su cinque giorni settimanali;
- l'ente ha istituito, come previsto dall'art. 57 del D.lgs. n 165/2001 così come modificato dalla L. 183/2010, il CUG, Comitato Unico di Garanzia, a cui ogni lavoratore può rivolgersi quale garante per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e per la tutela delle lavoratrici o lavoratori oggetto di discriminazioni sul luogo del lavoro;
- in data 30 luglio 2013, con deliberazione n. 30 il Consiglio provinciale ha approvato il "Bilancio di genere della Provincia di Livorno per l'anno 2012", quale strumento atto a valutare gli effetti in termini di genere delle politiche del Bilancio provinciale, fornendo, dunque, all'ente l'occasione di verificare le proprie scelte politiche e l'utilizzo delle risorse finanziarie rispetto al genere;
- con deliberazione G.P. n 195 del 18/12/2013 la Provincia ha adottato la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", una dichiarazione di intenti per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, mediante la realizzazione di un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali;
- nel dicembre 2015 è stato redatto un documento dal titolo "Indirizzi progettuali per le politiche di Pari Opportunità della Provincia di Livorno: linee per un Bilancio di Genere", in cui il termine "pari opportunità" viene declinato, oltre che nella prospettiva di costruire un sistema effettuale e valoriale di pari opportunità tra donne e uomini, anche dal punto di vista della realizzazione di pari opportunità e non discriminazione tra tutte le componenti della società;
- il 30 ottobre 2018, con decreto presidenziale n. 162, è stata adottata la "Carta dei Diritti della Bambina";
- nel dicembre 2018 sono state formulate, a cura della Consigliera di Parità, le "Linee guida e buone prassi per il sostegno alle vittime di reato dello Sportello VIS della Provincia di Livorno.

AZIONI

Azione 1

Miglioramento dell'integrazione trasversale delle strutture, privilegiando un approccio progettuale e multidisciplinare, in un'ottica di valorizzazione delle competenze e delle risorse professionali.

Azione 2

Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro da assenze per lunghi periodi (congedo per maternità/paternità ed altro), con l'obiettivo di facilitare l'aggiornamento e il reinserimento e di favorire il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo durante l'assenza, al fine di riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente.

Azione 3

Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali, tenuto conto della presenza nell'Ente dello sportello VIS, meglio illustrato nella misura n. 16.

Azione 4

Promozione di attività formative ed informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nelle lavoratrici e nei lavoratori, creando un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo nei dipendenti, anche mediante somministrazione periodica di strumenti quali indagini, questionari etc...

Azione 5

Aggiornamento del Codice di comportamento del dipendente, come essenziale strumento conoscitivo nella conformazione doverosa delle condotte dei dipendenti, con un ruolo di orientamento valoriale.

Azione 6

Verifica della possibilità di prevedere permessi retribuiti e congedi anche per coppie conviventi.

Azione 7

Migliorare la comunicazione esterna attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dei contenuti delle pagine del sito istituzionale alle disposizioni normative vigenti e le sue sezioni dedicate, in particolare nella sezione "Amministrazione Trasparente", promuovendo la diffusione delle informazioni sui servizi erogati ai cittadini anche attraverso i social networks (facebook, twitter, youtube), pubblicando news ad un sempre crescente numero di utenti.

Azione 8

Miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente in particolar modo, avendo cura di verificare che ne sia sempre data notizia alle lavoratrici e ai lavoratori sprovvisti di posta elettronica o assenti per lunghi periodi dal lavoro e recependo le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Azione 9

Tenuto conto che nel corso del 2020 l'Amministrazione, stante le necessità di distanziamento sociale legate alla pandemia, ha messo in atto forme di sperimentazione di smart working, si procederà al percorso di adozione di un Piano Operativo per il Lavoro Agile - POLA, da aggiornare annualmente, in cui sia definitivamente strutturato l'utilizzo di questo strumento di organizzazione del lavoro, ferme comunque restando le esigenze organizzative degli uffici e dei servizi, dando seguito a quanto contenuto nella direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile del Dipartimento Funzione Pubblica, e recependo quanto prevedono il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e il decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020. Si prevede un monitoraggio infrannuale che può comprendere incontri periodici con CUG e Organizzazioni Sindacali.

Azione 10

Promozione di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, garantendo il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap. A tal fine saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza a minori, anziane/i bisognosi di assistenza, persone diversamente abili.

Azione 11

Flessibilità per il part-time, con un'implementazione della flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari della/del dipendente.

Azione 12

Monitorare le tipologie degli orari di lavoro nell'Ente, al fine di facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mediante una indagine conoscitiva sulle diverse articolazioni orarie su eventuali necessità e/o criticità, sia dal punto di vista dei dipendenti sia organizzativo.

Azione 13

Iniziative di formazione interna continua su temi inerenti alle pari opportunità (salute di genere, conciliazione vita-lavoro, linguaggio di genere, contrasto alla violenza di genere, stalking, disabilità etc...), ivi comprese le iniziative formative organizzate dalla Consigliera di parità, da destinarsi alle/ai dipendenti dell'Ente.

Azione 14

Predisposizione di uno spazio "forum" dedicato ai/alle dipendenti, nell'ambito della rete intranet, al fine di facilitare occasioni di condivisione e scambio che favoriscano il benessere organizzativo e il sentimento di appartenenza.

Azione 15

Istituire forme di collaborazione/consultazione tra i vari Uffici e gli organismi di parità/contrasto alla discriminazione (CUG, Consigliera di parità).

Azione 16

Nel palazzo sede della Provincia è presente lo sportello VIS, un presidio territoriale per offrire sostegno gratuito a tutte le persone vittime di qualsiasi tipologia di reato. I servizi offerti dallo sportello, in cui sono presenti operatori ed operatrici qualificati e qualificate, sono: informazione, accoglienza, orientamento e percorsi specialistici. L'intervento – ovviamente con garanzia di anonimato - comprende un primo ascolto, una risposta immediata alle eventuali urgenze, la possibilità di effettuare un colloquio con un operatore, avere l'indicazione dei servizi e delle opportunità sul territorio in materia di protezione, lavoro, formazione, casa, accesso alle cure. Dopo i colloqui di accoglienza potranno essere attivati, anche parallelamente, uno o più percorsi, erogati direttamente presso lo sportello o presso le strutture della rete: informazione legale, sostegno psicologico, trattamento integrato psicologico e psichiatrico, mediazione. Il servizio è a disposizione anche delle e dei dipendenti.

Azione 17

Avvio di un percorso a carattere formativo e amministrativo per giungere alla adozione di un manuale mirato ad informare e sensibilizzare il personale sull'uso di un linguaggio amministrativo "non sessista" nella redazione di atti e documenti. A questo proposito, nel corso del 2021 l'Amministrazione, con il supporto della Consigliera di Parità, nell'ambito di un progetto finanziato dalla Regione Toscana, volto alla prevenzione della violenza di genere a partire dalla lotta agli stereotipi culturali che negano l'autonomia e la libertà femminile, realizzerà uno specifico percorso formativo sull'uso del linguaggio rispettoso del genere anche nell'adozione degli atti amministrativi. La lingua può creare realtà ed essere un potente motore di cambiamento, agendo a livello simbolico e fattuale.. In una realtà in cui le donne hanno assunto ruoli più importanti, la lingua deve dare conto della loro presenza, rispettando l'identità di genere anche nel campo giuridico e amministrativo. Per intervenire sul linguaggio spesso discriminante dei testi amministrativi non è sufficiente inserire automaticamente forme femminili accanto alle corrispondenti maschili, ma è anche e soprattutto necessario conoscere quando, come e dove intervenire. Sono parole di Cecilia Robustelli, la maggiore esperta italiana di questo tema, autrice del volume "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo". L'intervento formativo e di sensibilizzazione previsto intende agire su questo piano, coinvolgendo dirigenti, funzionari apicali e dipendenti delle Amministrazioni comunali di Livorno e di Collesalveti e dell'Amministrazione provinciale di Livorno: si prevedono incontri con la stessa prof.sa

Robustelli, verosimilmente on line a causa del distanziamento imposto dall'epidemia Covid, e un percorso successivo in vari step, che sarà realizzato in maniera congiunta, senza oneri, da parte di esponenti delle tre Amministrazioni coinvolte.

Azione 18

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 e i lavoratori sull'importanza dei temi trattati, nel rispetto delle prescrizioni per il Covid 19.

Azione 19

Implementazione della digitalizzazione dei processi e delle procedure e dematerializzazione dei documenti: processi da considerare come volano di efficacia ed efficienza anche nell'ambito del rapporto di ciascuna e ciascuno con il proprio lavoro.

Azione 20

Attuazione degli aggiornamenti riguardanti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni).

Azione 21

Attivazione di percorsi formativi destinati ai neo assunti, realizzando giornate tematiche progettate con gli specialisti interni all'Ente;

Azione 22

Sempre nell'ambito di un progetto finanziato dalla Regione Toscana, la Consigliera di Parità e lo Sportello VIS avviano un percorso con l'obiettivo di intercettare l'autore di violenza nell'immediatezza degli episodi disfunzionali e dei fatti violenti. Mediante sedute di ascolto ed intervento altamente personalizzate e mirate alle specifiche esigenze del singolo presso lo Sportello VIS, sarà possibile interrompere gli agiti violenti, motivando ad un cambiamento con assunzione di responsabilità e di costruzione di alternative alla violenza, evitando così le recidive. La suddetta azione per autori di violenza, per l'esperienza attuata, ha garantito la priorità della sicurezza delle compagne e dei bambini degli autori, presso i quali è stato possibile intervenire anche in sinergia con gli altri soggetti di rete, con il risultato che i nuclei familiari interessati dai maltrattamenti anche cruenti hanno visto cessare i comportamenti violenti, evitando anche la compromissione delle capacità genitoriali del genitore maltrattante, consentendo contemporaneamente una messa in sicurezza degli stessi. Questa programmazione si propone pertanto di identificare gli uomini ad elevato rischio di essere violenti, mettere gli operatori e le operatrici in condizione di avviare le misure adeguate a garantire la sicurezza delle vittime e fornire informazioni importanti sui requisiti dei trattamenti speciali, in collaborazione con forze dell'ordine, operatori e operatrici sociali, difensori/e, autorità giudiziaria, Centri antiviolenza.

Azione 23

Predisposizione del Bilancio di genere dell'Ente, quale obiettivo di performance 2021

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, per il triennio 2021-2023.

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

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano, una volta adottato, sarà pubblicato sul sito istituzionale della Provincia e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

Sarà inoltre reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete intranet della Provincia di Livorno