

Allegato A)



PROVINCIA DI RAVENNA

Piano delle azioni positive

(art. 48 DLgs 2006/198)

Triennio 2013-2015

1. Il contesto normativo

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, derogando al principio di uguaglianza formale a favore di quello dell'eguaglianza sostanziale, mirano 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
- **temporanee** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile del 2006 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevedono 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". Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, avente ad oggetto "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità in quanto leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Secondo quanto disposto dalla normativa summenzionata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per conseguire la 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. 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, rileva l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche possono svolgere in senso propositivo e propulsivo per promuovere e attuare il principio delle pari opportunità e per valorizzare le differenze nelle politiche del personale.

In questo ambito trovano spazio le seguenti linee di azione:

1. eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette e indirette, che, ove accertate, comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime;
2. adozione dei piani triennali di azioni positive, previsti dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n.198/2006, con l'obiettivo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi;
3. organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione, con flessibilità, valorizzazione delle competenze, congedi parentali;
4. politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi;
5. funzionamento e valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per potenziarne il ruolo e promuovere un'azione positiva volta a concretizzare azioni di pari opportunità nell'Ente;
6. formazione e cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative

specifiche (con moduli formativi obbligatori), statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti, la diffusione dei bilanci di genere.

Un ulteriore intervento in tema di “azioni positive” è stato operato dal D.Lgs. n. 150/2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni):

All'art. 8 “Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa”, al comma 1, si stabilisce che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

A tal fine l'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso questo Ente, ha il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h).

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art.21 legge 183 del 2010

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la Pubblica Amministrazione l'adozione di 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 del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione”

Legge delega del 4 Marzo 2009 n.15 e il Decreto Legislativo di attuazione “finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti”.

Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009 in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 , in attuazione della Direttiva 2006/54/CE.

Legge 183 del 2010 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Tabella 1 – Riepilogo del quadro normativo

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 essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il presente Piano non può non tener conto delle riforme istituzionali in atto e, in particolare, dello scenario di riordino prospettato dal legislatore statale e del quadro delle funzioni amministrative definite in quell'ambito e dell'eventuale ampliamento che sarà stabilito dal legislatore regionale.

Questo scenario potrà comportare per il personale della Provincia: a) trasferimento presso altri Enti; b) trasferimento presso eventuali nuove istituzioni che potrebbero essere meglio definite nel processo di riordino istituzionale attualmente in corso; c) esuberi. In tutti casi il CUG, per le materie di competenza, dovrà presidiare il processo locale di riordino.

2. Analisi di contesto

Nella Provincia di Ravenna, alla data del 31 dicembre 2012, risultano 458 dipendenti di ruolo con una presenza femminile pari al 54,37%.

Il personale è inquadrato per il 28,17% nella categoria B, per il 33,62% nella categoria C, per il 36,03 nella categoria D. Nella categoria dirigenziale è inquadrato il 2,18% del personale. In rapporto al tasso di femminilizzazione la tabella sottostante evidenzia come le donne siano in maggioranza nella categoria C, in ampia maggioranza nella categoria D e sottorappresentate nella categoria dirigenziale.

Categoria	D	U	Totale	D%	% Cat.
B	53	76	129	41,09%	28,17%
C	87	67	154	56,49%	33,62%
D	107	58	165	64,85%	36,03%
DIR	2	8	10	20,00%	2,18%
Totale complessivo	249	209	458	54,37%	100,00%

Tabella 2 – Ripartizione del personale per categoria e genere

Una analisi maggiormente dettagliata evidenzia la seguente distribuzione del personale per genere e profilo professionale:

Categoria	Profili professionali	D	U	Totale	%D
B	Collaboratore amministrativo	13	1	14	92,86%
	Collaboratore informatico	21	2	23	91,30%
	Collaboratore tecnico	6	34	40	15,00%
	Esecutore amministrativo	6	3	9	66,67%
	Esecutore ausiliario e tecnico	7	3	10	70,00%
	Esecutore tecnico		33	33	0,00%
	Totale		53	76	129
C	Agente	6	15	21	28,57%
	Istruttore	1	2	3	33,33%
	Istruttore amm.vo contabile	61	12	73	83,56%
	Istruttore di vigilanza		12	12	0,00%
	Istruttore tecnico	10	25	35	28,57%
	Operatore dei Servizi per l'impiego	9	1	10	90,00%
	Totale		87	67	154
D	Funzionario	3	5	8	37,50%
	Funzionario econ.contab.amm.vo	21	4	25	84,00%
	Funzionario tecnico	7	20	27	25,93%
	Ispettore		6	6	0,00%
	Istruttore direttivo	40	7	47	85,11%
	Istruttore direttivo tecnico	14	14	28	50,00%
	Tecnico dei Servizi per l'impiego	22	2	24	91,67%
	Totale		107	58	165
di cui P.O.		8	9	17	47,06%
DIR	Dirigente	2	8	10	20,00%
DIR		2	8	10	20,00%
Totale complessivo		249	209	458	54,37%

Tabella 3 – Ripartizione del personale per profilo professionale e genere

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono il part-time, la flessibilità in entrata e uscita, i permessi retribuiti e non retribuiti, le aspettative previste dalla normativa.

La tabella seguente fornisce dettagli sul personale in servizio con rapporto di lavoro part-time:

Categoria	Prestazione	D	U	Totale complessivo
B	Full-Time	45	73	118
	P/T Orizzontale	6	3	9
	P/T Ver.Misto Ciclico	1		1
	P/T Verticale	1		1
B Totale		53	76	129
C	Full-Time	76	66	142
	P/T Orizzontale	8		9
	P/T Ver.Misto Ciclico	1		1
	P/T Verticale	2	1	3
C Totale		87	67	154
D	Full-Time	97	56	153
	P/T Orizzontale	5		5
	P/T Ver.Misto Ciclico	3		3
	P/T Verticale	2	2	4
D Totale		107	58	165
Di cui PO	Full-Time	8	9	17
DIR	Full-Time	2	8	10
DIR Totale		2	8	10
Totale complessivo		249	209	458

Tabella 4 – Prestazione lavorativa del personale suddivisa per categoria e genera

In relazione al solo personale dipendente i dati di sintesi relativi alla prestazione lavorativa sono riassunti nella tabella sottostante:

Prestazione	D	U	Totali	% D
FULL-TIME	220	203	423	52,00%
P/T ORIZZ.	19	3	22	86,36%
P/T VER.MISTO CICLICO	5	0	5	100,00%
P/T VERT.	5	3	8	62,50%

Tabella 5 – Prestazioni lavorative – Dati di sintesi

3. Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio si propone di realizzare un piano di azioni positive con l'intendimento di perseguire i seguenti obiettivi:

1. garantire un monitoraggio costante, in una prospettiva di genere, della situazione del personale dell'Ente
2. garantire che l'impatto sul personale del processo locale di riordino o soppressione dell'Ente Provincia sia governato da politiche improntate alla non discriminazione e alle pari opportunità
3. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro di cura
4. promuovere le pari opportunità in tema di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
5. promuovere la formazione, la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

4. Progetti

4. 1 PROGETTO 1

Rif. Obiettivo 1

Oggetto

Conoscere la situazione di genere e lo stato del personale della Provincia di Ravenna

Azione positiva

1.1 Realizzazione di un report annuale sullo stato del personale con particolare attenzione ad una analisi di genere

Settori/servizi coinvolti

Servizio Personale

Target

personale dell'Ente, amministratori, dirigenti

Budget

€ 0,00

4. 2 PROGETTO 2

Questo progetto fa riferimento al percorso legislativo statale e regionale di riordino delle Province e/o di soppressione costituzionale delle Province. In particolare, per la Provincia di Ravenna, oltre alla legislazione concernente il conferimento delle funzioni amministrative [art. 17 Legge 7 agosto 2012, n. 135, art. 4-5 della Legge regionale 21 dicembre 2012, n. 21], occorre tener presente la deliberazione del CAL Emilia-Romagna [deliberazione n. 1 del 1 ottobre 2012] con la quale è stata approvata l'ipotesi di istituzione della 'Provincia di Romagna'.

Rif. Obiettivo 2

<p>Oggetto Conoscere lo stato di avanzamento del riordino/soppressione costituzionale della provincia e gli impatti sul personale</p> <p>Azione positiva 2.1 Coinvolgimento del CUG, per la parte di competenza, nel processo istituzionale 2.2 Costante informazione del personale, anche attraverso l'Intranet, in merito agli impatti del processo istituzionale</p> <p>Settori/servizi coinvolti Servizio Personale, Assessore personale e organizzazione, CUG altre due Province romagnole</p> <p>Target personale dell'Ente, amministratori, dirigenti</p> <p>Budget € 0,00</p>
--

4. 3 PROGETTO 3

Rif. Obiettivo 3

<p>Oggetto Favorire la conciliazione fra responsabilità professionali e familiari. Rimuovere condizioni di difficoltà o di svantaggio che ostacolo tale conciliazione</p> <p>Azione positiva 3.1 Raccolta di informazioni e analisi dell'attuale struttura dell'orario di lavoro e della flessibilità oraria per individuare il punto ottimale che consenta di conciliare vita professionale e familiare 3.2 Informazione organica sui congedi parentali con particolare riguardo ai dipendenti uomini 3.3 Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'individuazione di opportune azioni di affiancamento, sia, se necessario, attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative 3.4 Studiare la fattibilità del telelavoro per situazioni particolari 3.5 Rendere disponibile l'accesso all'Intranet anche da casa</p> <p>Settori/servizi coinvolti Servizio Personale, Assessore personale e organizzazione</p> <p>Target personale dell'Ente, dirigenti</p> <p>Budget € 0,00</p>

4. 4 PROGETTO 4

Rif. Obiettivo 4
Oggetto

Monitorare la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento professionale. Promuovere le pari opportunità anche mediante l'utilizzo delle nuove tecnologie

Azione positiva

4.1 Raccolta sistematica di informazioni sulla partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale e analisi dal punto di vista delle pari opportunità

4.2 Promuovere la modalità *e-learning*

Settori/servizi coinvolti

Servizio Personale, Assessore personale e organizzazione

Target

personale dell'Ente, dirigenti

Budget

€ 0,00

4. 5 PROGETTO 5

Rif. Obiettivo 5
Oggetto

Formazione dei dipendenti sulle pari opportunità. Diffondere la conoscenza sulla problematica delle pari opportunità e sulle tematiche di competenza del CUG

Azione positiva

5.1 Organizzare di seminari e incontri di formazione su aree tematiche relative alla cultura di genere, alla legislazione sulle pari opportunità e relazioni di genere nel mondo del lavoro.

5.2 Realizzare iniziative di formazione indirizzate ai componenti del CUG per acquisire ulteriori competenze sulle materie ad esso delegate

5.3 Garantire il continuo aggiornamento del sito Web dedicato al CUG al fine di divulgarne l'attività all'interno e all'esterno della Provincia

Settori/servizi coinvolti

Servizio Personale, Assessore personale e organizzazione

Target

personale dell'Ente, dirigenti

Budget

€ 0,00