

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

### DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO

#### PREMESSO

- Che il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2021--2023 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni.
- Che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza, 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;
- Che il D.Lgs n. 198/2006 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna” prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

#### VISTI

- La legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- Il DL 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;
- Il D.Lgs n.198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna” così come modificato con D.Lgs del 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”;
- La direttiva del 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A”;

- L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscano
- parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì “un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno”;
- La direttiva 4 marzo 2011 del Ministro della PA e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità”l'ampliamento delle garanzie,oltre che alle discriminazioni legate al genere ,anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta ,che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciate dalla legislazione comunitaria:età,orientamento sessuale,razza ,origine etnica ,disabilità e lingua,estendendola all'accesso ,al trattamento,e alle condizioni di lavoro,alla formazione,alle progressioni di carriera e alla sicurezza”.
- Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- Direttiva n.2\2019 Presidenza Del Consiglio-Ministro Della Pubblica Istruzione E Sottosegretariato Delegato Alle Pari Opportunità secondo cui in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *Performance*. RICHIAMATE le “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” di cui al Dlgs n. 165/2001 art. 6, comma 6 – Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.
- Le disposizioni sopra elencate definiscono le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del lavoro che provocano effetti diversi .
- Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:
  - ~ La realizzazione di specifiche iniziative formative inerenti alle dinamiche relazionali per contrastare gli stereotipi ed ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro.

- ~ Diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente
- ~ Ogni utile iniziativa idonea a migliorare il clima lavorativo.
- ~ Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

## LA PROVINCIA DI BENEVENTO

realizza il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive **2022\2024** che costituisce **un aggiornamento** del precedente Piano adottato per il triennio **2021-2023** in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito del Ministero dell'Interno l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il tutto coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che determinano la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi ,superiore a due terzi del totale.

In continuità come per precedente Piano di Azioni Positive, la Provincia di Benevento conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come previsto dalla recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro.

**Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate**, tenendo conto della situazione del personale dell'Ente al **31/12/2021**. Le azioni del PPAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano potrà essere attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte, ed entro il 31 dicembre di ogni anno, la nuova Consigliera di Parità effettiva elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

## **Piano triennale di Azioni positive 2022/2024**

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Benevento è realizzato in un'ottica di collaborazione e fra più servizi:

- ~ Servizio Pari Opportunità
- ~ Servizio Gestione Giuridica del Personale
- ~ Servizio Bilancio
- ~ Servizio Comunicazione
- ~ Servizio Affari Generali e Segreteria Generale
- ~ Ufficio della Consigliera Provinciale di P.O.

Le linee di indirizzo del **PAP** 2022/2024 della Provincia di Benevento, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione.

Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, potrà essere redatto un documento di confronto, approfondimento o eventuale correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza periodica su richiesta dei servizi interessati.

## **OBIETTIVI**

### **Obiettivo 1**

Incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle Pari Opportunità, della differenza di genere, e contro gli stereotipi (2022)

### **Obiettivo 2**

Programmare incontri della Consigliera Provinciale Di Pari Opportunità con il personale dell'ente in situazione di grave malessere organizzativo con. l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare azioni correttive da proporre alla amministrazione. (2022 proseguimento anno precedente)

### **Obiettivo 3**

Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere ambientale (2023)

**Obiettivo 4**

Sviluppo carriera e professionalità (2023)

**Obiettivo 5**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle iniziative poste in essere per il benessere lavorativo e pari opportunità (2024)

**Situazione del personale della Provincia di Benevento al 31/12/2021**

Categoria professionale di appartenenza	Donne				Uomini				Totale Donne e Uomini				Totale Generale
	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	A tempo indeterminato	Di cui a tempo parziale	A tempo determinato	Di cui a tempo parziale	
A	4	0	0	0	6	0	0	0	10	0	0	0	10
B1	9	0	0	0	13	0	0	0	22	0	0	0	22
B3	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	4
C	12	0	0	0	24	0	1	0	36	0	0	0	36
D	2	1	0	0	11	0	0	0	13	1	0	0	14
D3	5	0	0	0	6	0	0	0	11	0	0	0	11
Dirigenti							2						2
Segretario G.	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Direttore Generale													
<b>Totali complessivi</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>96</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

n. 1 uomo - dip. di cat. C in posizione di comando

n. 1 uomo – dip. di cat. C. art. 90 Dlgs165\2001

n. 2 donne - dip. di cat. D a tempo determinato-Agenzia Coesione Territoriale

## La Provincia di Benevento si impegna a

- elaborare indagini sul personale sempre ripartiti per generi, utilizzando un linguaggio non sessista.
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
- assicurare organizzazione di divulgazione comunicativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo.

La Provincia di Benevento si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio, da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata o indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine, la Provincia si è impegnata e si impegnerà ulteriormente secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05/10/2001smi, a diffondere il codice di condotta a tutela della dignità delle lavoratrici e lavoratori in vigore nell'Ente e relativo alla lotta contro le molestie sessuali, pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito provinciale e di libero accesso a tutti i dipendenti e non.

L'Ente garantisce ad ogni dipendente il diritto di tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazione di genere ;adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco della inviolabilità della persona,attraverso:

la formazione, l'informazione e la prevenzione come per esempio utilizzando in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.),un linguaggio non discriminatorio, come usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi:persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori.

Inoltre tutte le lavoratrici e lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro ,sereno, e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona.

**OBIETTIVO 1** - Incentivare l'informazione e la formazione sul tema delle Pari Opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi (2022)

Grazie alla organizzazione di iniziative formative che consentono l'accrescimento della cultura delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

La realizzazione di specifiche iniziative formative inerenti alle dinamiche relazionali per contrastare gli stereotipi ed ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro.

**OBIETTIVO 2** - Programmare incontri della Consigliera Provinciale Di Pari Opportunità con il personale dell'ente in situazione di grave malessere organizzativo con. l'obiettivo di rilevare le criticità e pianificare azioni correttive da proporre alla amministrazione. (2022 proseguimento anno precedente)

L'obiettivo è di rilevare le criticità e pianificare azioni correttive da proporre alla Amministrazione, prevedendo strumenti idonei a far emergere il malessere come ad esempio eventuali questionari anonimi e mirati.

Diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente (2023)

**OBIETTIVO 3** - Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere ambientale (2023)

Ogni utile iniziativa idonea a migliorare il clima lavorativo.

**OBIETTIVO 4** - Sviluppo carriera e professionalità(2023)

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia a personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni vigenti in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**OBIETTIVO 5** - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle iniziative poste in essere per il benessere lavorativo e pari opportunità (2024)

Grazie alla pubblicazione, presentazione e diffusione del PAP, ad una efficace e attiva utilizzazione della Intranet e del sito istituzionale

## **PUBBLICAZIONE**

Il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

IL Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio online, sul sito istituzionale dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente .

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.

## **RISORSE FINANZIARIE**

Considerato che gli obiettivi del Piano includono trasversalmente le attività del Settore e di tutti gli altri Servizi dell'Ente, coinvolgendo a pieno titolo sia le rappresentanze sindacali che gli organismi istituzionali di Pari Opportunità, le azioni in esso contenute non prevedono un finanziamento, eventualmente si provvederà compatibilmente alle risorse economiche attraverso specifiche ed eventuali disponibilità di Bilancio Provinciale, nonché anche alle altre fonti finanziarie, regionali, nazionali ed europee.