

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020

### PREMESSA

La Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2017 (avente ad oggetto: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), afferma che “Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori”, e che “le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa”.

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare 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. La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante, in quanto in caso di mancato adempimento la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il presente Piano di Azioni Positive 2018-2020, si pone in continuità col precedente Piano 2012-2014 (approvato con deliberazione della Giunta della Provincia di Reggio Emilia n. 119 del 24/04/2012) che tra le principali azioni programmate ha realizzato: un'azione di informazione nei confronti dei neo-padri; un foglio informativo sulle molestie sessuali per i dipendenti; l'introduzione di maggiori opportunità di telelavoro in un'ottica di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia; l'incentivazione all'accesso a posizioni di lavoro che comportino la responsabilità di Posizione Organizzativa, al personale femminile, a parità di titoli.

Il processo di riforma delle Province, dal decreto legge n. 138/2011 alla legge n. 56/2014, ha sicuramente rappresentato un forte impasse per le amministrazioni che si sono dovute misurare con una importante contrazione delle proprie funzioni e con la conseguente necessità/obbligo di ridimensionare la propria dotazione organica.

Tutti quegli adempimenti direttamente subordinati alla definizione del nuovo assetto organizzativo dell'ente, quindi, hanno subito un rallentamento, senza venir meno alla generale “funzione di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e alla promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale” sancito dall'art. 85, lettera f) della legge 56/2014.

I progetti del PAP 2012-2014 sono stati mantenuti attivi. Si è, inoltre, dato avvio nell'ottobre 2015 ad un progetto di attuazione della funzione fondamentale sopra citata, avente come obiettivi: il coordinamento e messa in rete dei diversi soggetti istituzionali che sul territorio si occupano del tema pari opportunità; la creazione di tavoli tematici sulle questioni inerenti le pari opportunità; l'informazione e sensibilizzazione sui temi della legge regionale n. 6/2014; il monitoraggio e la raccolta di dati dei casi di discriminazione; la promozione e la predisposizione di eventuali e conseguenti azioni di intervento.

Si è proceduto alla selezione delle candidate al ruolo di Consigliera di parità effettiva e supplente ed in data 27/04/2017 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha nominato Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Reggio Emilia la dott.ssa Maria Giovanna Mondelli e Consigliera di Parità supplente la Sig.ra Francesca Bonomo.

Ad aprile 2018 si terranno le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e successivamente verranno individuati i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG).

## **1. SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/01/2018**

A fine 2013, ante legge Delrio, l'organico della Provincia comprendeva 391 unità di personale, scese a 374 al 31/12/2014 a riforma avviata, ma prima degli effetti della legge di stabilità 2015.

Nel biennio 2015-16 si sono verificati:

- n. 33 prepensionamenti (di cui 26 sono di uomini);
- n. 24 mobilità individuali verso altri enti (di cui 17 sono di donne).

Inoltre, in attuazione della legge regionale 13/2015, alla data del 31/12/2015, sono state trasferite 106 unità di personale alla Regione Emilia-Romagna o alle sue agenzie di scopo.

Altre 52 persone (di cui 12 uomini e 40 donne) sono in assegnazione temporanea all'Agenzia regionale per il lavoro dall'1/08/2016.

Tenuto conto di alcuni altri pensionamenti e cessazioni, l'organico al 31/01/2018 (escluso il Servizio Lavoro il cui personale transiterà nei ruoli dell'Agenzia entro il 30/06/2018) è di 144 unità di personale (oltre al Segretario Generale), cui vanno aggiunte:

- 14 unità di dipendenti regionali assegnati alla Provincia in relazione alle funzioni delegate fino al 31/12/2018;
- 2 unità assegnate dal Comune di Reggio Emilia per l'Ufficio Associato Legalità, fino al 31/12/2018;
- 1 unità assegnata dall'Azienda USL per il coordinamento della Conferenza Territoriale Socio Sanitaria (CTSS).

Al 31/01/2018, quindi, l'organico funzionale al netto di comandi attivi e passivi è di 161 unità, così ripartite:

- Servizio Affari Generali: n. 27 unità, di cui n. 9 assegnate dalla Regione per le attività relative alla Formazione professionale;
- Servizio Bilancio: n. 18 unità;
- Servizio Pianificazione territoriale: n. 10 unità;
- Servizio Programmazione scolastica e diritto allo studio: n. 10 unità, di cui n. 5 assegnate dalla Regione per le attività relative al Diritto allo studio;
- Servizio Infrastrutture: n. 93 unità, di cui n. 9 appartenenti al Corpo di Polizia provinciale,
- Ufficio Associato Legalità (UAL) e Conferenza Territoriale Socio Sanitaria (CTSS): n. 3 unità di personale in distacco.

Per quanto riguarda la dirigenza, al 31/12/2014 erano in servizio n. 11 dirigenti, dei quali successivamente sono cessati:

- n. 3 per pensionamento,
- n. 3 per mobilità,
- n. 2 per conclusione dell'incarico.

All'1/01/2018 sono in servizio n. 3 dirigenti, incaricati rispettivamente del Servizio Bilancio, del Servizio Infrastrutture, mobilità sostenibile ed edilizia, del Servizio Pianificazione territoriale e dell'interim del Servizio programmazione scolastica e Diritto allo studio, mentre l'interim del Servizio Affari Generali è affidato al Segretario Generale, come illustra il successivo specchio riassuntivo.

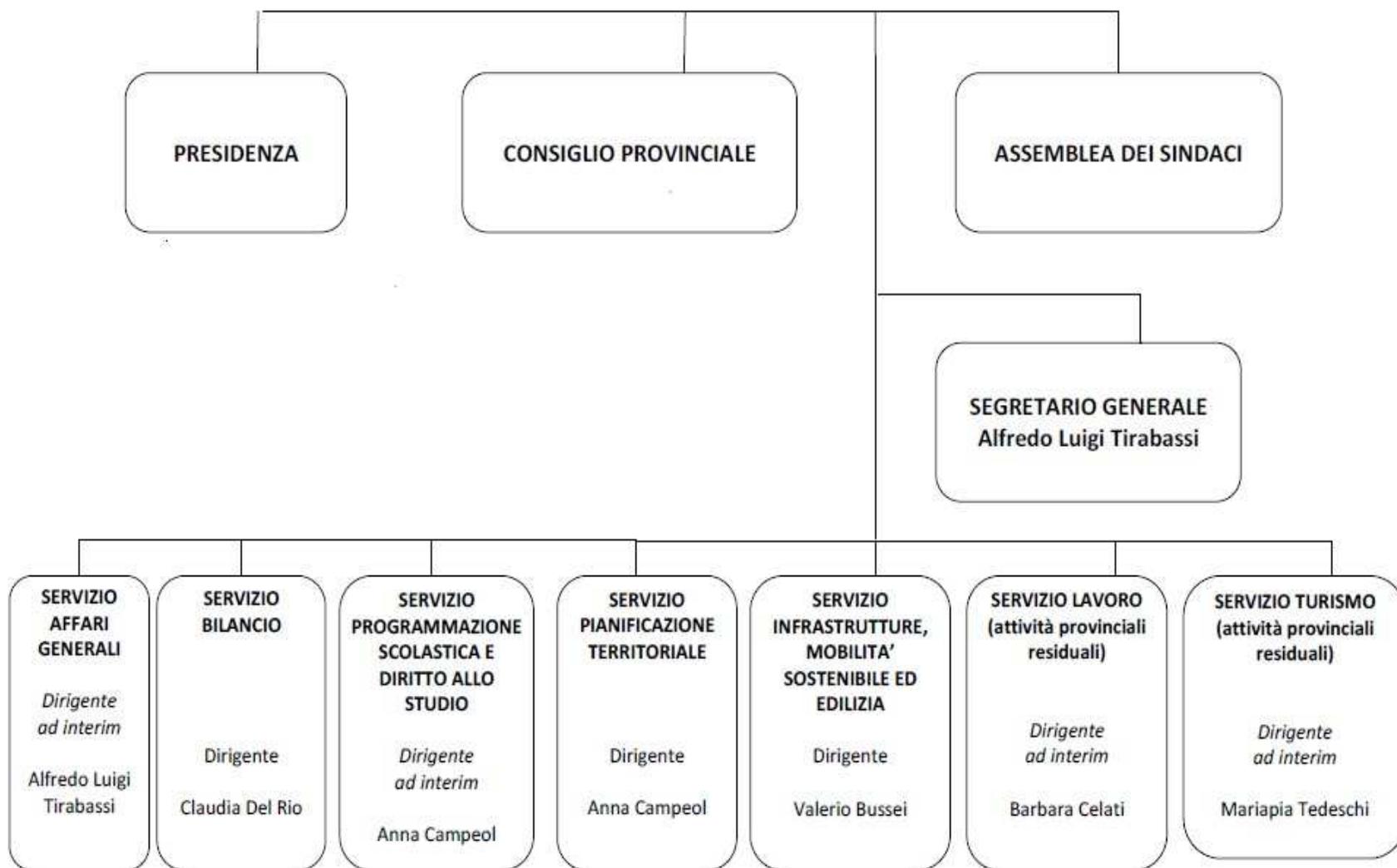


Tabella 1- Uomini e Donne che compongono il Personale della Provincia di Reggio Emilia distinti per Servizi/Funzioni dell'Ente e Ruoli al 31.01.2018  
ed incidenza % delle Donne

Ruoli	Dirigenti		Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità		Alte spec. a Tempo Det.		Personale (categorie B-C-D)		TOTALE	U	D	% D sul totale di riga
	U	D	U	D	U	D	U	D				
<b>Servizi e Funzioni</b>												
<b>Servizio Affari generali</b>			<b>1</b>	<b>2</b>			<b>5</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>75,0</b>
Segreteria della presidenza								1	1	0	1	100,0
Personale				1				3	4	0	4	100,0
Servizi generali			1				4	8	13	4	9	69,2
<i>Formazione professionale (delega regionale)</i>				1			1	7	9	1	8	88,9
									0	0	0	
<b>Servizio Bilancio</b>		<b>1</b>		<b>2</b>			<b>4</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>77,8</b>
Bilancio e Contabilità				1				7	8	0	8	100,0
Sistemi Informativi				1			4	4	9	4	5	55,6
<b>Servizio Pianificazione Territoriale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>50,0</b>
P.T.C.P. e Paesaggio			1			1	2	2	6	3	3	50,0
Urbanistica e Valorizzazione territorio				1			2	2	5	2	3	60,0
									0	0	0	
<b>Servizio Programmazione Scolastica (4)</b>								<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
Programmazione scolastica								5	5	0	5	100,0
<i>Diritto allo studio (delega regionale)</i>								5	5	0	5	100,0
									0	0	0	
<b>Servizio Infrastrutture, Mobilità, Edilizia (5)</b>	<b>1</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>12</b>	<b>93</b>	<b>78</b>	<b>15</b>	<b>16,1</b>
Amministrazione e Contenzioso			1				5	3	9	6	3	33,3
Vigilanza			1				8		9	9	0	0,0
Patrimonio ed Espropri			1		1		9	2	13	11	2	15,4
Progettazione Strade			1		1		6	2	11	8	3	27,3
Manutenzione Stradale			1	1	1		37		40	39	1	2,5
Logistica ed Edilizia			1	1		1	2	1	6	3	3	50,0
Trasporti							1	4	5	1	4	80,0
<i>Mercato del lavoro (personale provinciale assegnato all'Ag. Reg. Lav.)</i>			1	1			11	39	52	12	40	76,9
<i>Ufficio Associato Legalità (personale in comando dal Comune di RE)</i>							1	1	2	1	1	50,0
<i>Ufficio Conferenza Socio-Sanitaria (personale in comando da A.U.S.L.)</i>								1	1	0	1	100,0
<b>TOTALE (*)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>95</b>		<b>106</b>	<b>107</b>	<b>50,0</b>

(\*) Nota: I Servizi e le funzioni in corsivo indicano funzioni delegate o funzioni non di competenza della Provincia (mercato del lavoro) ed il relativo personale.

Tabella 2- Uomini e Donne che compongono il Personale della Provincia di Reggio Emilia distinti in Funzioni fondamentali e non dell'Ente e per ruoli, al 31.01.2018 ed incidenza % delle Donne

Funzioni / Ruoli	Dirigenti		Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità		Alte specializzazioni a tempo determinato		Personale (categorie B-C-D)		TOTALE	U	D	% D sul totale della Funzione
	U	D	U	D	U	D	U	D				
Funzioni fondamentali	1	2	8	6	3	2	80	42	144	92	52	36,1
<i>Mercato del lavoro (personale provinciale assegnato all'Agenzia Regionale Lavoro)</i>			1	1			11	39	52	12	40	79,7
Funzioni delegate		0	0	1	0	0	1	12	14	1	13	92,9
Altro	0	0	0	0	0	0	1	2	3	1	2	66,7
<b>TOTALE</b>	1	2	9	8	3	2	93	95	213	106	107	50,2
	3		17		5		188					

La situazione riferita alla totalità del personale sopra evidenziata dalla Tabella 1 (funzioni delegate alla Provincia e mercato del lavoro) nel complesso presenta una parità di genere (106 uomini e 107 donne), a maggior ragione se si considera la figura del Segretario Generale che ricopre ad interim la dirigenza del Servizio Affari Generali.

Per quanto riguarda le Posizioni organizzative e le Alte professionalità, complessivamente 17, di cui 14 coperte da dipendenti della Provincia su funzioni provinciali, una su funzioni delegate e due su funzioni del mercato del lavoro, la prevalenza è di personale maschile, anche se di una sola unità. Le alte professionalità sono rappresentate da soli uomini.

Il personale dirigenziale, di sole 3 unità e con rapporto a tempo determinato, vede prevalere la presenza femminile.

Nelle microstrutture organizzative rappresentata dalle Unità Operative, 17 in totale, comprendendo anche le funzioni delegate e il mercato del lavoro, la responsabilità viene affidata a 13 dipendenti donne e 4 uomini.

*Tabella 3 – Personale maschile e femminile distinto per categoria al 31.01.2018.*

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	1	2	3
Cat. D3	14	11	25
Cat. D	17	26	43
Cat. C	35	51	86
Cat. B3	5	15	20
Cat. B	34	2	36
TOTALE	106	107	213

Le dipendenti donne si concentrano nelle categorie C e D, gli uomini in quelle B e C.

*Grafico 1– Distribuzione percentuale del totale delle dipendenti Donne tra le diverse categorie contrattuali*

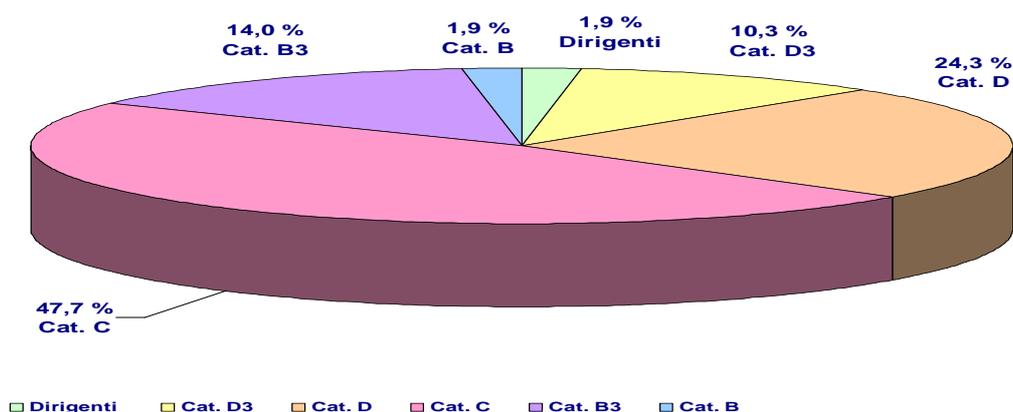


Grafico 2– Distribuzione percentuale del totale dei dipendenti Uomini tra le diverse categorie contrattuali

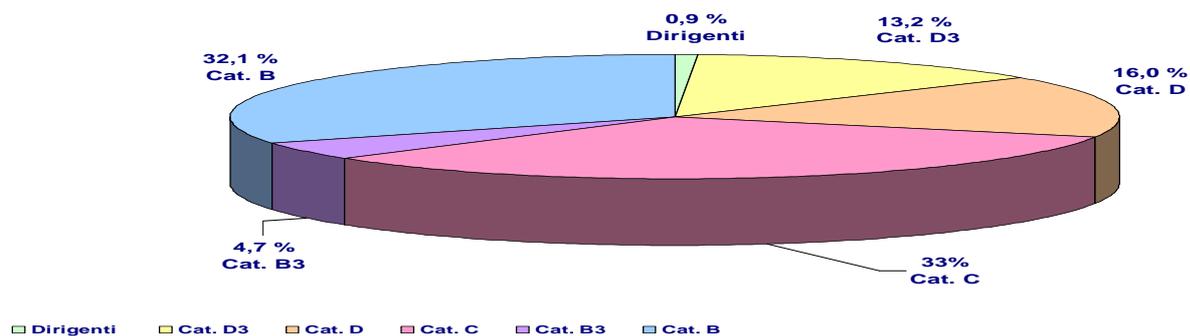
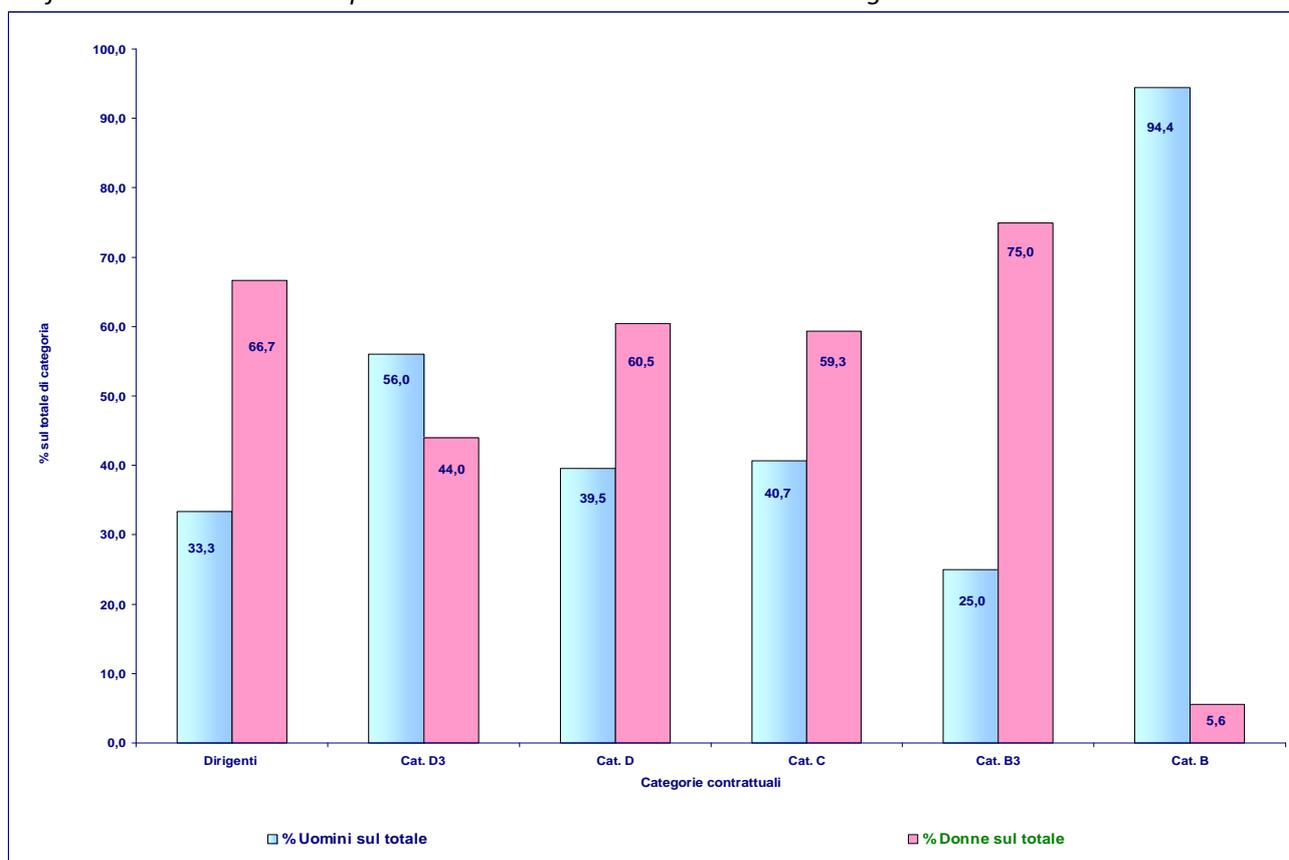


Grafico 3– Percentuale dei Dipendenti Uomini e Donne nelle diverse categorie contrattuali



La percentuale di dipendenti uomini supera quella delle dipendenti donne solo nella categoria B, occupata quasi interamente da operai stradali, e nella categoria D3, in cui il personale maschile è il 56%.

Se si volesse simulare la situazione della Provincia in tema di risorse umane così come si andrà a stabilizzare nei prossimi mesi, con il trasferimento definitivo del personale dei Centri per l'Impiego nei ruoli dell'Agenzia regionale per il Lavoro, l'assetto del personale si andrebbe, però, a configurare in modo assai differente.

*Tabella 4 –Personale maschile e femminile distinto per categoria (senza le unità dei Centri per l’Impiego)  
% delle donne in ciascuna categoria, Distribuzione tra le categorie delle Donne e degli Uomini*

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE	% Donne sul totale	Distribuzione percentuale Donne	Distribuzione percentuale Uomini
Dirigenti	1	2	<b>3</b>	66,7	3,0	1,1
Cat. D3	12	10	<b>22</b>	45,5	14,9	12,8
Cat. D	15	21	<b>36</b>	58,3	31,3	16,0
Cat. C	32	26	<b>58</b>	44,8	38,8	34,0
Cat. B3	3	7	<b>10</b>	70,0	10,4	3,2
Cat. B	31	1	<b>32</b>	3,1	1,5	33,0
TOTALE	94	67	<b>161</b>	41,6	100,0	100,0

In termini di rapporti di genere, la situazione che si andrebbe a verificare vedrebbe una forte diminuzione della presenza femminile, in quanto verrebbero a mancare le 40 unità di personale femminile dei Centri per l’impiego.

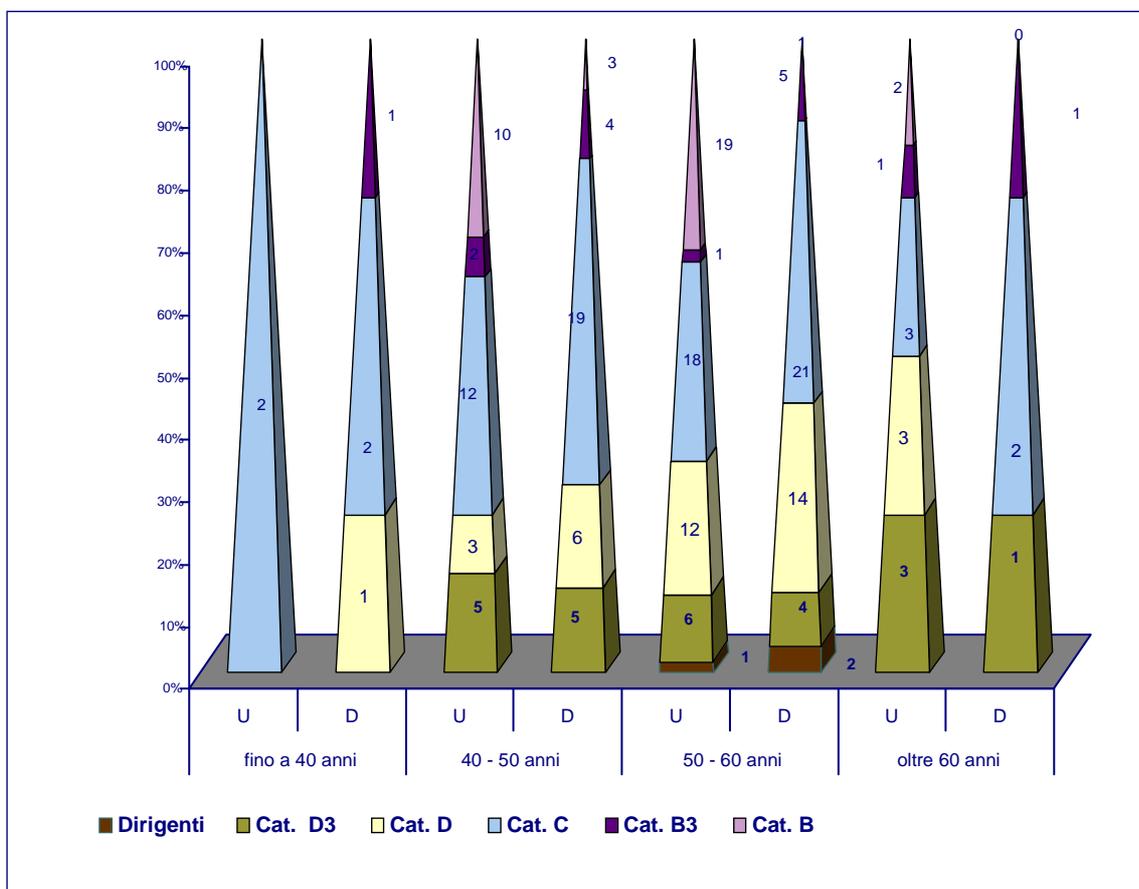
### **1.1. Età del Personale provinciale**

La diminuzione del personale verificatasi negli ultimi anni e l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni sono andati di pari passo con il progressivo invecchiamento anagrafico dei dipendenti: il 61% dei dipendenti ha più di 50 anni (il 56 % delle donne ed il 67% degli uomini), come dettagliato nella seguente tabella:

*Tabella 7 –Uomini e Donne dipendenti della Provincia, compreso il personale assegnato all’Agenzia Regionale Lavoro, escluso il personale distaccato a vario titolo presso l’Ente, distinti per fasce d’età e categoria contrattuale*

Categoria	fino a 40 anni		40 - 50 anni		50 - 60 anni		oltre 60 anni	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti					1	2		
Cat. D3			5	5	6	4	3	1
Cat. D		1	3	6	12	14	3	0
Cat. C	2	2	12	19	18	21	3	2
Cat. B3		1	2	4	1	5	1	1
Cat. B			10	3	19	1	2	0
Totale	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Grafico 2 – Distribuzione percentuale di uomini e donne delle diverse categorie contrattuali nelle diverse fasce d'età.



## 1.2. Part-time a gennaio 2018

Il personale con rapporto di lavoro part-time dipendente della Provincia è di 37 unità, compreso il personale a tempo determinato dei Centri per l'Impiego, così ripartito:

Tabella 5 – Personale della Provincia di Reggio E. maschile e femminile con rapporto di lavoro part-time, % delle Donne sul totale dei part-time della categoria, % di Uomini e Donne sul totale del personale dipendente della relativa categoria.

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE	% Donne in part time sul totale dei dipendenti in part time della categoria	% Uomini sul totale degli uomini dipendenti della categoria	% Donne sul totale delle donne dipendenti della categoria
Cat. D3	1	2	3	66,7	7,1	18,2
Cat. D	1	3	4	75,0	5,9	11,5
Cat. C	1	21	22	95,5	2,9	41,2
Cat. B3	1	6	7	85,7	20,0	40,0
Cat. B	1	0	1	0,0	2,9	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>86,5</b>	<b>4,7</b>	<b>29,9</b>

Occorre, tuttavia, tenere in considerazione che delle 37 unità di personale in part-time, 19 sono unità assegnate all'Agenzia Regionale per il Lavoro; inoltre 7 unità (tutte donne) sono rappresentate da personale regionale distaccato presso la Provincia per funzioni delegate.

Le disposizioni relative al part-time in vigore presso l'ente consentono l'adozione di un monte ore settimanale estremamente flessibile, nell'ambito dei limiti previsti dal CCNL, in un'ottica di conciliazione delle esigenze dell'ente con quelle del lavoratore.

L'articolazione oraria prevalente è di tipo orizzontale con esclusione dei rientri pomeridiani (circa 22 unità) o con un solo rientro pomeridiano (circa 5 unità). Sono, inoltre, presenti articolazioni orarie che prevedono i due rientri pomeridiani della durata di un'ora o un'ora e trenta, e rapporti di lavoro con una diversa articolazione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno (part-time ciclico verticale).

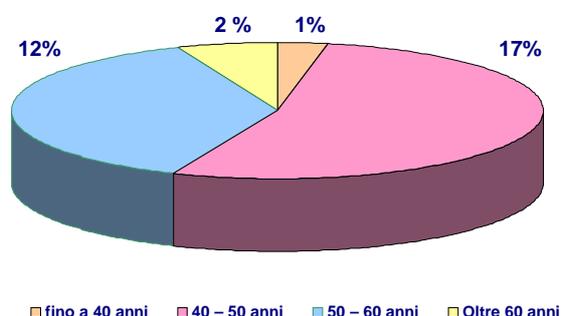
Tra il personale a part-time solo due uomini effettuano un'altra attività lavorativa nell'ambito della normativa prevista dall'istituto.

Il 46% del personale femminile della Provincia con rapporto di lavoro part-time si colloca nelle fasce di età tra i 40 ed 50 anni ed il 25% tra i 50 e i 60 anni.

Tabella 6 – Personale femminile della Provincia di Reggio E. che usufruisce del part-time distinto per fasce d'età.

Fasce d'età	Numero dipendenti Donne
fino a 40 anni	1
40 – 50 anni	17
50 – 60 anni	12
Oltre 60 anni	2
Totale	32

Grafico 3– % del Personale femminile della Provincia di Reggio E. che usufruisce del part-time nelle diverse fasce d'età



### **1.3. Flessibilità oraria, congedi, telelavoro, permessi**

L'orario di lavoro del personale provinciale è articolato su cinque giorni e presenta una flessibilità ampia di entrata e di uscita dal lavoro, stabilendo l'obbligo di compresenza dalle 8,45 alle 12,45 nella fascia antimeridiana, e dalle 15,00 alle 17,00 nella fascia pomeridiana per due giornate di rientro, per un totale di 24 ore settimanali.

I dipendenti hanno la possibilità di effettuare il completamento d'orario nell'ambito dell'orario di servizio degli uffici della Provincia che è così stabilito:

Lunedì – Mercoledì - Venerdì: dalle ore 7,30 alle ore 15,00

Martedì - Giovedì: dalle ore 7,30 alle ore 18,30.

Nel 2016/2017 risultano complessivamente 3 le unità di personale collocate in congedo di maternità. Ad utilizzare i congedi parentali per periodi, anche frazionati, superiori a 20 giorni, sono state complessivamente 10 unità, di cui 2 lavoratori padri.

I congedi parentali vengono di norma utilizzati alla scadenza del congedo di maternità per tre o al massimo quattro mesi.

I successivi giorni di congedo spettanti vengono utilizzati, di norma, in modo frazionato per periodi di settimane o anche in singole giornate, spesso programmate al momento del rientro in servizio. Negli ultimi anni è aumentato l'utilizzo frazionato del congedo parentale, soprattutto in termini di giornate; tale modalità consente alle madri di riorganizzare con gradualità la vita familiare ed il rientro all'attività lavorativa.

L'art. 7 del D.lgs 80/2015 ha previsto la possibilità per i lavoratori di utilizzare il congedo parentale ad ore, usufruendo di una mezza giornata di congedo determinata in tre ore e trentasei minuti. Tale beneficio è stato utilizzato da n. 2 dipendenti, per una o due giornate settimanali nell'arco di una decina di mesi.

Il telelavoro vede coinvolta da alcuni anni una unità di personale che, a causa di una grave situazione familiare, ha richiesto una doverosa conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia. Nel 2017 l'esperienza ha riguardato un'altra unità di personale di sesso maschile, in un'ottica di presidio familiare e di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia con bambini in tenera età.

L'utilizzo dei permessi per l'assistenza di familiari in situazione di svantaggio, ai sensi della legge 104/92, ha interessato nel 2017 complessivamente 26 dipendenti, suddivisi tra 12 uomini e 14 donne. Tra i 12 uomini che utilizzano i permessi, due hanno età inferiore ai 50 anni, mentre tutti gli altri sono oltre i 50 anni. Tra le 14 donne, 4 hanno età inferiore ai 50 anni, mentre 10 si collocano nella fascia di età superiore.

Sei dipendenti del totale di cui sopra, hanno utilizzato i benefici della legge 104/92 per la propria persona.

## **2. IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano triennale di Azioni Positive si intende integrato alle politiche di genere perseguite dall'ente e, in particolare, in tema di promozione delle politiche attive del lavoro, dovrà favorire:

- una organizzazione tendente a superare gli stereotipi che ancora oggi portano ad una sottorappresentanza delle donne nel mondo del lavoro, specie nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e responsabilità e quindi migliori retribuzioni;
- una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità familiari, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro ed una migliore ripartizione delle responsabilità tra i due sessi.

Si intende estendere l'ambito di applicazione del principio, rispetto al dettato normativo, che fa esclusivamente riferimento alla componente femminile dell'organico. E' infatti opportuno che il principio "Pari Opportunità" sia sostenuto e promosso, anche attraverso la realizzazione di azioni

positive, rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre che richiesto il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema.

Le linee di azione con le quali si intende promuovere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità sono:

- a eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime;
- b organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione, con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze per valorizzarle, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
- c formazione e cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche, un linguaggio non sessista nei documenti.

Le azioni sono state individuate e proposte dal Servizio Affari Generali e dalla Consigliera di Parità provinciale, tenendo conto della situazione dei dipendenti al 31/01/2018. I dati sono stati elaborati dall'Ufficio pari opportunità dell'Ente, in collaborazione con il Servizio Personale.

## **2.1. Obiettivi generali**

Il Piano triennale di Azioni Positive della Provincia di Reggio si propone i seguenti obiettivi:

- Favorire una maggiore armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
- Garantire condizioni di lavoro che tutelino la dignità e la libertà delle persone;
- Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'ente, favorendo un maggior equilibrio della presenza femminile nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e responsabilità e quindi migliori retribuzioni.

## **2.2. Azioni**

Per la realizzazione degli obiettivi suindicati, le azioni previste sono:

- Riunire il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) entro il 30 settembre 2018, prevedendo come primo punto all'ordine del giorno l'esame ed approvazione del presente Piano di Azioni Positive;
- Realizzare una ricognizione dei dati di genere relativi al personale dell'ente e sviluppare, in collaborazione con il CUG., nuove metodologie di analisi dei dati raccolti;
- Realizzare un'azione di informazione nei confronti dei neo papà che, mediante l'invio di una lettera di auguri per la nascita, ricordi la possibilità di utilizzare i congedi previsti dal decreto legislativo n. 151/2001 sulla maternità e paternità;

- Investire in tecnologie innovative che permettano il telelavoro (con i necessari strumenti e i relativi controlli informatici) al fine di contenere il tempo necessario per gli spostamenti casa-lavoro, anche in modo successivo alla maternità;
- Introdurre un modulo formativo per la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali rivolto a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori ed inserimento di uno specifico spazio nella Intranet;
- Realizzare in collaborazione con la Consigliera provinciale di parità, iniziative formative rivolte in modo distinto a dirigenti e responsabili di Unità Operative, e ai dipendenti tutti, sulla normativa relativa alle pari opportunità e alle discriminazioni in ambito lavorativo;
- Definire buone pratiche di gestione dei lavoratori over 50 anni, in un'ottica di sostegno motivazionale a questo particolare target di lavoratori. La permanenza delle persone over 50 anni nel posto di lavoro richiede una maggiore attenzione verso le specifiche esigenze di chi si trova in una fase di maturità professionale;
- Incentivare l'accesso a posizioni di lavoro che comportino la responsabilità di Posizione Organizzativa favorendo, a parità di titoli, l'affidamento dell'incarico a personale femminile.

### **2.3. Attuazione del Piano**

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Reggio Emilia è realizzato in ottica di mainstreaming con la collaborazione con tutti i Servizi dell'Ente.

Le linee d'indirizzo del Piano così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione attraverso la definizione di specifici progetti e alla verifica della sua efficacia, in stretto raccordo con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità dell'Ente.

Il Piano di Azioni positive ha durata triennale; alla fine di ciascun anno viene effettuato un monitoraggio per verificare lo stato di attuazione del Piano.

Tali azioni troveranno applicazione all'interno di un quadro istituzionale di transizione e di trasformazione organizzativa, che coinvolge l'intero personale dell'Ente. In relazione agli esiti di tale riorganizzazione, gli obiettivi e le azioni saranno adeguati, in modo coerente ai cambiamenti e alle innovazioni introdotte.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano, entro il 31 dicembre di ogni anno, il CUG elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.