

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

## 2021-2023

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 è stato predisposto nell'ottica del miglioramento continuo del benessere organizzativo del personale della Provincia di Fermo ai sensi dell'art.48 del d.lgs. 198/2006 e con l'intento di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano nella dovuta considerazione la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Ha come fine ispiratore anche la funzione fondamentale assegnata alla Provincia dall'art. 1, comma 85, lett. f) della Legge n. 56/2014 e dall'art.48 del D. Lgs. n. 198/2006.

Il P.A.P. 2021-2023 è strutturato in due parti:

**Sezione prima:** Quadro sintetico della situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Fermo.

**Sezione seconda:** Piano operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni suddivisa per ambito di intervento.

### IL QUADRO NORMATIVO

- Il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 che prevede quanto segue: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consiglieria o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azione 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono autorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".
- L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- La Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta Direttiva

23/05/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

- L'art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- L'art. 28, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) dello stesso decreto, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- Il D. Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- L'art. 21 della L. 4/11/2010 n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1,7, e 57 del D. Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro;
- La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità, che dettando la procedura di presentazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, descrive il documento quale "attività di pianificazione e programmazione (...) indispensabile per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace";
- La Circolare 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili id svolgimento della prestazione lavorativa";
- La Circolare n. 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "Misure recate dal decreto – legge 17 marzo 2020 n. 18 recante "Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per le famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19-circolare esplicativa".

## SEZIONE PRIMA - Dati relativi alle risorse umane dell'Ente

Punto di partenza necessario per stilare le azioni strategiche di un PAP è la raccolta dei dati relativi alle risorse umane della Provincia di Fermo. A tal fine si è provveduto a rappresentare ed analizzare la situazione del personale dipendente come di seguito riportato.

Alla data del 1° gennaio 2021 la situazione del personale dipendente in servizio **a tempo indeterminato**, presenta il seguente quadro:

**DIPENDENTI N. 81 (78 dipendenti +3 dirigenti)**

**DONNE N. 30,86 %**

**UOMINI N. 69,14 %**

A questi vanno aggiunti:

- **n. 1 Segretario Generale** (uomo), in convenzionamento con la Provincia di Macerata dal 26/04/2021 al 31/12/2021, salvo proroga;
- **n. 6 unità di personale a tempo determinato** di cui **n. 5 unità di genere femminile** e **n. 1 unità di genere maschile**.

**Tab. 1 Numero dei dipendenti a tempo indeterminato**

	Uomini		Donne		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
<b>Contratto a Tempo Indeterminato</b>	51	68,92%	23	31,08%	74
<b>Categorie protette (L. n. 68/99)</b>	3	75%	1	25%	4
<b>Dirigenti</b>	2	66,67%	1	33,33%	3
<b>Totale</b>	56	<b>69,14 %</b>	25	<b>30,86 %</b>	81

**Tab. 2 Distribuzione del personale a tempo indeterminato in organico disaggregato per genere e per settore di appartenenza**

	Uomini		Donne		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
<b>Settore I - ORGANI ISTITUZIONALI – AFFARI GENERALI – UFFICIO ELETTORALE –</b>	3	17,65%	14	82,35%	17

<b>CONTRATTI – S.U.A. - PROVVEDITORATO - RISORSE UMANE</b>					
<b>Settore II - VIABILITA' – INFRASTRUTTURE – URBANISTICA – PATRIMONIO – EDILIZIA SCOLASTICA</b>	35	89,74%	4	10,26%	39
<b>Settore III - AMBIENTE E TRASPORTI – CED – POLIZIA PROVINCIALE</b>	15	88,24%	2	11,76%	17
<b>Servizio Risorse Finanziarie</b>	2	40%	3	60%	5
<b>Servizi Pubblica Istruzione, Segreteria generale, staff presidenza</b>	1	33,33%	2	66,67%	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>56</b>	<b>69,14 %</b>	<b>25</b>	<b>30,86 %</b>	<b>81</b>

**Tab.3 Monitoraggio disaggregato per genere e per categoria della composizione del personale:**

<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>	
	<b>Valore assoluto</b>	<b>%</b>	<b>Valore assoluto</b>	<b>%</b>
<b>DIRIGENTI</b>	2	66,67%	1	33,33%
<b>D7 - CAT. GIURIDICA D3</b>	2	66,67%	1	33,33%
<b>D6 - CAT. GIURIDICA D3</b>	1	50%	1	50%
<b>D6 - CAT. GIURIDICA D1</b>	4	100%	0	0%
<b>D5 - CAT. GIURIDICA D3</b>	0	0%	1	100%
<b>D5 - CAT. GIURIDICA D1</b>	1	100%	0	0%
<b>D4 - CAT. GIURIDICA D3</b>	2	100%	0	0%
<b>D4 - CAT. GIURIDICA D1</b>	1	100%	0	0%
<b>D3 - CAT. GIURIDICA D3</b>				
<b>D3 - CAT. GIURIDICA D1</b>	2	66,67%	1	33,33%
<b>D2</b>	3	25%	9	75%
<b>D1</b>	2	33,33%	4	66,67%
<b>C6</b>	3	75%	1	25%
<b>C5</b>	0	0%	1	100%
<b>C4</b>	2	100%	0	0%
<b>C3</b>	3	60%	2	40%

C2	6	85,71%	1	14,29%
C1	2	66,67%	1	33,33%
B8 - CAT. GIURIDICA B3	1	100%	0	0%
B7- CAT. GIURIDICA B3	1	100%	0	0%
B7- CAT. GIURIDICA B1				
B6- CAT. GIURIDICA B3	5	100%	0	0%
B6- CAT. GIURIDICA B1	2	100%	0	0%
B5 - CAT. GIURIDICA B3	2	100%	0	0%
B5- CAT. GIURIDICA B1	1	100%	0	0%
B4 - CAT. GIURIDICA B3	2	100%	0	0%
B4 - CAT. GIURIDICA B1				
B3 - CAT. GIURIDICA B3	1	100%	0	0%
B3 - CAT. GIURIDICA B1	1	100%	0	0%
B2	2	66,67%	1	33,33%
B1	2	100%	0	0%
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>56</b>		<b>25</b>	

Tab. 4 Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:  
CATEGORIA D Uomini Donne Totale

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
<b>DIRIGENTI</b>					
Personale a tempo pieno	2	66,67%	1	33,33%	3
Personale con P.T. inferiore al 50%					
Personale con P.T. superiore al 50%					
<b>TOTALE 3</b>					
<b>CATEGORIA D</b>					
Personale a tempo pieno	17	53,12%	15	46,88%	32

Personale con P.T. inferiore o uguale al 50%	1	100%			1
Personale con P.T. superiore al 50%			2	100%	2
<b>TOTALE 35</b>					
<b>CATEGORIA C</b>					
Personale a tempo pieno	16	72,73%	6	27,27%	22
Personale con P.T. inferiore al 50%					
Personale con P.T. superiore al 50%					
<b>TOTALE 22</b>					
<b>CATEGORIA B</b>					
Personale a tempo pieno	20	95,24%	1	4,76%	21
Personale con P.T. inferiore al 50%					
Personale con P.T. superiore al 50%					
<b>TOTALE 21</b>					

**Orari svolti dai full time:** dal lunedì al venerdì 8:00-14:00 con i rientri pomeridiani nelle giornate di martedì e giovedì 15:00-18:00

#### **Flessibilità oraria e tipologia**

- **Part-time orizzontale:** quando il lavoratore lavora tutti giorni ad orario ridotto ed esattamente dal lunedì al venerdì;
- **Part-time verticale:** il lavoratore lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **Part-time misto:** quando vi è la combinazione delle due modalità orarie precedenti.

Una diversa strutturazione dell'orario di lavoro deve essere sempre autorizzata dal Dirigente del Settore di riferimento oltre che dal Dirigente del Settore Risorse Umane.

Tab. 5 Monitoraggio part- time distribuiti per genere

	UOMINI		DONNE		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
<b>Orizzontale</b>			2	100%	2
<b>verticale</b>	1	100%		100%	1
<b>misto</b>					
<b>Totale</b>	1		2	100%	3
<b>%sul personale complessivo</b>		<b>1,23%</b>		<b>2,46%</b>	<b>3,69%</b>
<b>Dirigenti</b>					
<b>Orizzontale</b>					
<b>verticale</b>					
<b>misto</b>					
<b>Totale</b>					
<b>%sul personale complessivo</b>					
<b>Posizioni Organizzative</b>					
<b>Orizzontale</b>					
<b>verticale</b>					
<b>misto</b>					
<b>Totale</b>					
<b>%sul personale complessivo</b>					
<b>Categoria D</b>					
<b>Orizzontale</b>			2	100%	2
<b>verticale</b>	1	100%			1
<b>misto</b>					
<b>Totale</b>	1		2		3
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>1,23%</b>		<b>2,46%</b>	<b>3,69%</b>
<b>Categoria C</b>					

Orizzontale					
verticale					
misto					
Totale					
% sul personale complessivo					

**Tab. 6 Monitoraggio disaggregato, per genere, dei dipendenti a tempo determinato e degli altri lavoratori utilizzati con contratti atipici**

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
Personale a tempo determinato – Emergenza Sisma	1	16,67%	5	83,33%	6
Contratti occasionali-autonomi, professionali/co.co.co	0		0		0

**Tab. 7 Monitoraggio, disaggregato per genere, dei dipendenti in lavoro agile emergenziale – anno 2020**

	Gennaio		Febbraio		Marzo		Aprile	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale in lavoro agile	1	3	1	3	28	26	30	26
	Maggio		Giugno		Luglio		Agosto	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale in lavoro agile	37	26	25	26	21	25	16	20
	Settembre		Ottobre		Novembre		Dicembre	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Personale in lavoro agile	15	17	21	19	22	25	22	24



**Tab. 7 – bis Monitoraggio, disaggregato per genere, dei dipendenti in lavoro agile emergenziale – ore anno 2020**

	Gen naio	Febbr aio	Marz o	Apr ile	Magg io	Giugno	Luglio	Agost o	Sette mbre	Otto bre	Nov emb re	Dice mbr e
<b>Giornate lavorate<sup>1</sup> dal complesso dei dipendenti</b>					1517	1456	1601	1206	1646	1736	1688	1511
<b>Giornate di lavoro agile fruite dal complesso dei dipendenti</b>	15	14	389	851	868	514	461	210	303	361	459	346

**Tab. 8 Retribuzioni incarichi dirigenziali**

RETRIBUZIONE POSIZIONE	DIRIGENTI		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
€ 45.512,35	1	1	2
€ 43.462,25	1		1

**Tab. 9 Retribuzioni posizioni organizzative**

VALORE INCARICO POSIZIONE ORGANIZZATIVA	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
€ 6.500,00	4	66,67%	2	33,33%	6
€ 8.000,00	2	100%			2

€ 10.000,00	3	75%	1	25%	4
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>75%</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>	<b>12</b>

Tab. 10 Partecipazione ai corsi di formazione (anno di riferimento 2020)

	n. di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	1	1	23	6
Posizioni organizzative	3	1	108	28
Cat. D	5	2	83	18
Cat. C	2	1	70	2
Cat. B				
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>5</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>13,58%</b>	<b>6,17%</b>		

Tab. 11 Personale per qualifica, genere ed età

	UOMINI		DONNE		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
	56	69,14 %	25	30,86 %	81
<b>Dirigenti</b>					
Fascia età 30-34					
Fascia età 35-39					
Fascia età 40-44					
Fascia età 45-49					
Fascia età 50-54					
Fascia età 55-59					
Fascia età 60-64			1		1

Fascia età 65-67	2				2
<b>Totale</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>3</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>2,46%</b>		<b>1,23%</b>	<b>3,69%</b>
<b>Posizione Organizzative</b>					
Fascia età 30-34					
Fascia età 35-39					
Fascia età 40-44			1		
Fascia età 45-49	2		2		
Fascia età 50-54	1				
Fascia età 55-59	3		1		
Fascia età 60-64	2				
Fascia età 65-67					
<b>Totale</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>12</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>9,88%</b>		<b>4,94%</b>	<b>14,82%</b>
<b>Categoria D</b>					
Fascia età 30-34					
Fascia età 35-39			1		1
Fascia età 40-44	1		1		2
Fascia età 45-49	1		6		7
Fascia età 50-54	2		2		4
Fascia età 55-59	2				2
Fascia età 60-64	3		4		7
Fascia età 65-67					
<b>Totale</b>	<b>9</b>		<b>14</b>		<b>23</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>11,11%</b>		<b>17,28%</b>	<b>28,39%</b>
<b>Categoria C</b>					
Fascia 25-29	1				1
Fascia età 30-34					

<b>Fascia età 35-39</b>			1		1
<b>Fascia età 40-44</b>	4		1		5
<b>Fascia età 45-49</b>	2		1		3
<b>Fascia età 50-54</b>	2		2		2
<b>Fascia età 55-59</b>	4		1		5
<b>Fascia età 60-64</b>	4		1		5
<b>Fascia età 65-67</b>					
<b>Totale</b>	<b>17</b>		<b>5</b>		<b>22</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>20,99%</b>		<b>6,17%</b>	<b>27,16%</b>
<b>Categoria B</b>					
<b>Fascia età 30-34</b>					
<b>Fascia età 35-39</b>					
<b>Fascia età 40-44</b>	2				2
<b>Fascia età 45-49</b>	2				2
<b>Fascia età 50-54</b>	6				6
<b>Fascia età 55-59</b>	6				6
<b>Fascia età 60-64</b>	3		1		4
<b>Fascia età 65-67</b>	1				1
<b>Totale</b>	<b>20</b>		<b>1</b>		<b>21</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>24,69%</b>		<b>1,23%</b>	<b>25,92%</b>

Dall'analisi delle tabelle emerge che la composizione dei dipendenti è sensibilmente sbilanciata a favore del genere maschile, che rappresenta il 69,14% del totale dei dipendenti, in lieve aumento rispetto ai dati del triennio precedente.

Per quanto concerne la distribuzione del personale per Settori/Servizi, la tab. 2 evidenzia che il genere femminile presenta una frequenza maggiore rispetto a quello maschile nei settori che hanno una natura più "amministrativa"; al contrario, il genere maschile presenta una frequenza maggiore nei settori di natura più "tecnica", in linea con il dato del precedente piano.

Lo sbilanciamento del genere femminile verso settori/servizi di natura più amministrativa, che implicano attività più facilmente "smartizzabili", offre un importante spunto per interpretare correttamente i dati sullo smart working emergenziale, di cui alle tabelle 7 e 7-bis. Infatti, al riguardo, pur evidenziandosi in termini assoluti una sostanziale equità nella distribuzione per genere dei fruitori, in termini relativi si registra uno sbilanciamento a favore del genere femminile.

In merito alle categorie, quella con la frequenza più alta è la categoria "D", che vede un bilanciamento di genere; la categoria "B", che rappresenta il 25,93% del personale in servizio, evidenzia un completo sbilanciamento a favore del genere maschile, che rappresenta il 95,24% del totale dei dipendenti di tale categoria. Giova evidenziare che, rispetto alla precedente rilevazione, la frequenza dei dipendenti di categoria B si è ridotta; tuttavia, lo sbilanciamento a favore del genere maschile è sensibilmente peggiorato.

Le n. 3 unità di personale part-time di cat. D sono prevalentemente di genere femminile (66,67% del totale).

Per quanto concerne le n.6 unità di personale a tempo determinato, si evidenzia una netta prevalenza del genere femminile (pari al 83,33%).

La composizione della classe dirigenziale, costituita da 3 unità, presenta una prevalenza del genere maschile (n. 2 unità), in linea con la precedente rilevazione. Non si evidenziano differenze nelle retribuzioni di posizione tra i due generi.

Il dato relativo agli incaricati di posizione organizzativa, evidenzia una netta prevalenza del genere maschile che rappresenta il 66,67% del totale delle posizioni organizzative; il dato è tuttavia in riduzione rispetto alla precedente rilevazione. Tale prevalenza si riscontra, seppur in percentuali diverse, in tutte le fasce di retribuzione. Giova evidenziare che l'età media delle incaricate di posizione organizzativa è più bassa rispetto a quella dei colleghi di genere maschile.

La distribuzione del personale per qualifica, genere ed età evidenzia quanto segue:

- gli incarichi di posizione organizzativa sono concentrati nelle fasce di età 45-49 anni e 55-59 anni, quest'ultima con sensibile sbilanciamento a favore del genere maschile;
- la frequenza maggiore nell'ambito della categoria "D" si riscontra nella fascia di età 45-49 anni e 60-64 anni, con una prevalenza del genere femminile soprattutto nella fascia 45-49;
- la frequenza maggiore nell'ambito della categoria "C" si riscontra nelle fasce di età 40-44 anni, 55-59 anni e 60-64 anni, con una sensibile prevalenza del genere maschile in tutte le fasce;
- la frequenza maggiore nell'ambito della categoria "B" si riscontra nelle fasce di età 50-54 anni e 55-59 anni, con una assoluta prevalenza del genere maschile.

Per le categorie "B", "C" e "D", non si riscontrano cambiamenti significativi rispetto alla precedente rilevazione.

Per quanto concerne la partecipazione ai corsi di formazione nell'anno 2020, giova ricordare che il valore assoluto dei partecipanti, piuttosto limitato rispetto al totale dei dipendenti, è influenzato dallo stanziamento del relativo capitolo di spesa nel Bilancio 2020. Tuttavia, alcuni dipendenti, su richiesta personale e previo superamento di eventuale selezione, hanno potuto partecipare, a titolo gratuito, ai corsi di formazione del programma INPS "ValorePA" ed a quelli organizzati dalla Scuola di Formazione della Regione Marche.

Fatta questa necessaria premessa, si evidenzia che il n. dei dipendenti che hanno partecipato ai corsi di formazione nell'anno 2020 è pari al 19,75% del totale dei dipendenti, con una netta prevalenza del genere femminile e della categoria "D". Tale dato è essenzialmente in linea con la precedente rilevazione.

## **SEZIONE SECONDA – PIANO OPERATIVO DEGLI OBIETTIVI, DELLE ATTIVITÀ E DELLE AZIONI SUDDIVISA PER AMBITO DI INTERVENTO.**

In continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2018/2020, l'Amministrazione provinciale conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto delle discriminazioni, della promozione della

cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, sulla scia delle risultanze emerse nell'ambito della Indagine sul Benessere Organizzativo realizzata nel 2020, così come esorta tra le altre, la recente normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Fornire ai propri dipendenti e in specie alle donne, da sempre baricentriche nel management della quotidianità all'interno della famiglia, gli strumenti per poter sviluppare la propria carriera senza dover subire lo scotto del dover necessariamente scegliere fra la vita professionale ed equilibrio familiare, lavorare attivamente nella direzione del cambiamento di un assetto culturale obsoleto, non più coerente con la realtà del mondo del lavoro e al contempo tenere sempre presente nelle organizzazioni il mainstreaming di genere come assunto di partenza e il riconoscimento del merito rappresentano finalità imprescindibili dalle quali muovere.

Tutto ciò premesso, si indicano, di seguito, le azioni che la Provincia di Fermo intende promuovere nel triennio di valenza del Piano:

### **AMBITO 1: Promozione di una cultura di parità e pari opportunità**

**FINALITA': Implementare il ruolo svolto dal Comitato Unico di Garanzia**

**OBIETTIVI:**

1. Sostituire un membro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità attualmente comandato presso altro Ente;
2. Presentazione al personale dipendente del CUG con l'organizzazione di un apposito incontro con la partecipazione della Consigliera di Parità.
3. Aderire alla Rete di buone prassi dei CUG della Regione Marche, denominata MarCUG;

**TEMPI DI REALIZZAZIONE:** entro il 2021.

**IMPEGNO FINANZIARIO:** valorizzazione delle professionalità interne dell'Ente (Ufficio Pari Opportunità).

**FINALITA': promozione della cultura della parità di genere**

**OBIETTIVI:**

1. Nota di sensibilizzazione al Segretario Generale ed ai Dirigenti al fine di garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale, nella progressione di carriera, nella verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nella equilibrata costituzione delle Commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva e nella costituzione delle Commissioni di gara;
2. Revisione ed aggiornamento della Sezione dedicata alle Pari Opportunità nel sito istituzionale della Provincia [www.provincia.fermo.it](http://www.provincia.fermo.it).

**TEMPI DI REALIZZAZIONE:** entro il 2022.

**IMPEGNO FINANZIARIO:** valorizzazione delle professionalità interne dell'Ente (Ufficio Pari Opportunità e CED).

### **AMBITO 2: Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**

**FINALITA': Monitoraggio dell'attività formativa e dello Smart Working finalizzato a favorire i bisogni di conciliazione del personale.**

**OBIETTIVI:**

1. Monitoraggio dell'attività formativa al fine di favorire lo sviluppo delle competenze professionali e favorire la partecipazione delle lavoratrici.
2. Azione di monitoraggio nell'ambito dello Smart Working nelle sue evoluzioni a partire dalla fase sperimentale, per passare a quella del LAE (Lavoro Agile in Emergenza), e giungere infine al Lavoro Agile in tempo ordinario, post pandemico;

**TEMPI DI REALIZZAZIONE:** entro il 2023.

**IMPEGNO FINANZIARIO:** valorizzazione delle professionalità interne dell'Ente (Servizio Risorse Umane ed Ufficio Pari Opportunità)

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dall'Ufficio Pari Opportunità in collaborazione con il Servizio Risorse Umane e sottoposte al parere preventivo della Consigliera di Parità espresso in modo favorevole in data 16/09/2021.