



Provincia di Como

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE

n. 25 del 04/04/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021"

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **quattro** del mese di **aprile** alle ore **16:20**, nella sede della Provincia di Como, il PRESIDENTE DELLA PROVINCIA, Sig. **BONGIASCA FIORENZO** con l'assistenza del SEGRETARIO GENERALE **PETROCELLI ANTONELLA**

ADOTTA

la deliberazione di seguito riportata

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021"

IL PRESIDENTE

Premesso che:

- l'art.48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", stabilisce che 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 di cui all'articolo 10 del medesimo decreto, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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.
- detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, 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.
- i piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.
- in caso di mancata adozione dei piani di che trattasi si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, comportante l'impossibilità di procedere a nuovi reclutamenti.

Ritenuto quindi di approvare il PAP per il triennio 2019-2021 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante.

Dato atto che ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18 agosto 2000, n 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi favorevolmente dai Responsabili del servizio interessato;

DELIBERA

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
2. di disporre che il presente PAP: a) sia trasmesso ai dirigenti dell'Ente, alla RSU provinciale e alle OO.SS. territoriali; b) sia pubblicato sul sito della Provincia di Como,
3. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134,

comma 4, del "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni.



Provincia di Como

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
BONGIASCA FIORENZO

IL SEGRETARIO GENERALE
PETROCELLI ANTONELLA



PROVINCIA DI COMO

PIANO TRIENNALE 2019/2021 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Como per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla Legge n. 56/2014 e s.m.i. all'art. 1, comma 85, lett. f e dal D. Lgs. n. 198/2006, art. 48.

Il Piano Triennale 2018-2020 è strutturato in due parti:

Prima parte: situazione occupazionale con dati articolati per genere nella Provincia di Como;

Seconda parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento.

Il quadro normativo

Il D. Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre "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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, 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." Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6 della legge 10/4/1991 n. 125, e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196. Le amministrazioni sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Appare, inoltre, opportuno richiamare le previsioni in materia di pari opportunità contenute D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57.

Va ricordata, inoltre, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". In particolare, l'articolo 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego.

In tempi più recenti, si inserisce anche l'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La legge n. 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "a1 proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze, in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing" (art. 57, comma 1).

All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 04/03/2011.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello dell'1/04/1999, prevede, inoltre, all'art. 19 *Pari opportunità*:

"1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici...".

L'art. 34, rubricato "Congedi per le donne vittime di violenza" del CCNL 21.5.2018, prevede ancora che "la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del Dec. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato".

Ancora, l'art. 72 del sopracitato CCNL 21.5.2018 prevede che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti e delle rispettive famiglie.

Prima parte

Situazione occupazionale nella Provincia di Como con dati articolati per genere

Con deliberazione consiliare n. 20, in data 26.6.2018, è stato approvato il Piano di riassetto organizzativo, previsto dall'art. 1, comma 844, della legge 27.12.2017, n. 205.

La dotazione organica, conseguente al Piano di riassetto, è dimensionata in n. 189 posti.

Questa dotazione organica è dedicata alla gestione delle funzioni fondamentali della Provincia, di cui all'art. 1, comma 85, della legge 56/2014.

Nelle dotazioni organiche provinciali è presente anche personale dedicato alla gestione di funzioni di competenza regionale e che la Regione Lombardia – in attuazione della Legge regionale 19/2015 – ha delegato alle province.

Le funzioni di cui si tratta sono: Cultura, Protezione Civile, Servizi Sociali, Turismo e Sport, Vigilanza Ittico- Venatoria. Per la gestione di dette deleghe è stato definito – in esecuzione di un protocollo d'intesa sottoscritto dalla Regione, dall'UPL e dalle Province lombarde – un accordo bilaterale, stipulato in data 5.9.2016, per l'identificazione delle dotazioni organiche dedicate.

In relazione ai contenuti della Legge Regionale n. 9/2018, anche il personale assegnato alla gestione delle Politiche Attive del Lavoro – che in base all'art. 1, comma 793 della Legge n. 205/2017, avrebbe dovuto transitare nei ruoli regionali – è stato mantenuto negli organici provinciali.

Pertanto, alle dotazioni di personale assegnate alle funzioni fondamentali, si affiancano i contingenti dedicati alle funzioni delegate confermate, dimensionate come segue:

SERVIZIO	Fabbisogno regione	Dotazione accordo	Dotazione attuale
Servizi sociali	4	3	2
Turismo	8	7	6
Protezione civile	5	4	3
Cultura	4	4	4
Vigilanza ittico-venatoria	13	13	11
TOTALE	34	31	26

Nonché il contingente, dimensionato in n. 31 unità, di cui 1 di qualifica dirigenziale, dedicato alle Politiche Attive del Lavoro.

Occorre sottolineare che il descritto assetto organizzativo della Provincia è il prodotto degli impulsi normativi succedutesi a cominciare dalla Legge n. 190/14, in funzione dell'attuazione del processo di riforma istituzionale degli enti di area vasta.

Il processo di riforma ha incisivamente modificato la precedente struttura organizzativa, imponendo l'obbligo di rideterminazione delle dotazioni organiche destinate all'esercizio delle funzioni fondamentali in un dimensionamento parametrato al costo del personale provinciale alla data dell'8 aprile 2014, ridotto del 50%. Il personale non assegnato alle funzioni fondamentali è stato destinato alle procedure di mobilità.

In termini conclusivi, si quindi è addivenuti ad una prima fase di consolidamento dell'assetto organico dell'Ente, registrando gli effetti di una inedita e complessa operazione di revisione in decremento delle dotazioni di personale delle province che, per la Provincia di Como, sostanzialmente nell'arco temporale di un biennio, ha determinato la cessazione, per varie cause, di n.120 unità di personale.

E' inevitabile rilevare che il drastico ridimensionamento delle dotazioni organiche che ha interessato l'Ente è stato improntato al perseguimento di obiettivi di riduzioni di spesa, in sostanziale irrilevanza delle necessità funzionali e dei fabbisogni organizzativi. La palese dimostrazione di tale impostazione è fornita dal fatto che l'Ente ha mantenuto le medesime competenze antecedenti all'entrata in vigore della Legge 56/14 (al netto delle sole funzioni in materia di agricoltura, caccia e pesca, che hanno implicato il trasferimento di nr.24 unità di personale negli organici regionali).

Questo processo che ha interessato le dotazioni organiche ha inevitabilmente determinato effetti di indebolimento complessivo, sia sotto il profilo motivazionale che funzionale, delle risorse umane.

Una panoramica descrittiva delle risorse umane operanti presso l'Ente è ricavabile dalle tabelle di cui di seguito.

TEMPO PIENO

DIPENDENTI	SEGRETARIO	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Donne	1	0	24	33	12	0	70
Uomini	0	5	29	44	50	3	131
TOTALE	1	5	53	77	62	3	201

PART-TIME

DIPENDENTI	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Donne	0	4	22	2	0	28
Uomini	0	4	4	3	0	11
TOTALE	0	8	26	5	0	39

FUNZIONI DI RESPONSABILITA'

DIPENDENTI	DIRIGENTI	TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	TITOLARI DI POSIZIONI DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	TOTALE
Donne	0	9	12	21
Uomini	5	9	15	29
TOTALE	5	18	27	50

ETA' ANAGRAFICA

DIRIGENTI	< 40 ANNI	40-49 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
Donne			0	0
Uomini			5	5
CAT. D				
Donne	2	9	17	28
Uomini	0	8	25	33
CAT. C				
Donne	5	11	40	56
Uomini	4	14	30	48
CAT. B				
Donne	0	3	11	14
Uomini	1	15	37	53
CAT. A				
Donne		0	0	0
Uomini		1	2	3
TOTALI	12	61	167	240

TITOLO DI STUDIO

DIRIGENTI	SCUOLA DELL'OBBLIGO	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE
Donne			0	0
Uomini			5	5
CAT. D				
Donne	2	11	15	28
Uomini	1	14	18	33
CAT. C				
Donne	8	40	8	56
Uomini	5	38	5	48
CAT. B				
Donne	9	5	0	14
Uomini	46	7	0	53
CAT. A				
Donne	0			0
Uomini	3			3
TOTALI	74	115	51	240

Seconda parte

Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento

La Provincia di Como nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Nel corso del triennio 2019/2021 la Provincia di Como intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

- A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA
- B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE
- C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI
- D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Azioni:

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail;
2. Informazione ai dipendenti in merito alle eventuali evoluzioni normative e organizzative dell'assetto istituzionale dell'Ente e raccolta delle loro osservazioni;
3. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;
4. Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.T.A.P..

Obiettivo B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

Azioni:

1. Rilevazione delle necessità dei singoli servizi;
2. Aderire a proposte di Enti esterni o organizzare in house eventi formativi che tengano conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
3. Formazione dirigenti, posizioni organizzative, alta professionalità, sulle tematiche del benessere organizzativo e relative verifiche;
4. Formazione, aggiornamento e sensibilizzazione del personale in merito ai temi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sullo stress da lavoro-correlato al servizio di appartenenza;

5. Effettuazione prove di comportamenti, previsti dai vari protocolli sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, da adottare in caso di emergenza;
6. Sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione anche attraverso la concessione di autorizzazioni e permessi per assenze di formazione;
7. Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato alla formazione;
8. Valutare dal punto di vista della compatibilità finanziaria e verificare nell'ambito della contrattazione decentrata, la possibilità di attivazione di una copertura assicurativa sanitaria integrativa a favore dei dipendenti.

Obiettivo C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Azioni:

1. Promozione di azioni per un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
2. Facilitazione di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte dei dipendenti uomini;
4. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D. Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità, anche, se necessario, con iniziative di sostegno e affiancamento.

Obiettivo D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azioni:

1. Garantire le pari opportunità fra le/i concorrenti partecipanti ai processi assunzionali e di progressione di carriera che l'Ente attiverà;
2. Organizzare un evento formativo di tutti i dipendenti, aperto alla partecipazione anche dei dipendenti dei Comuni e delle Unioni dei Comuni del territorio, sui contenuti del Codice Etico e su ruolo e funzioni della Consiglieria di Parità.

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.T.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.



Provincia di Como

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Proposta N. 2019 / 1229
SERIZIO PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2019-2021"

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 01/04/2019

IL DIRIGENTE
GALETTI DARIO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Provincia di Como

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Proposta N. 2019 / 1229
SERIZIO PERSONALE

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2019-2021"

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità contabile.

Lì, 01/04/2019

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
GALETTI DARIO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Provincia di Como

Certificato di Esecutività

Deliberazione del Presidente N. 25 del 04/04/2019

SERIZIO PERSONALE

Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021" .

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questa Provincia, effettuata in data 09/04/2019 , ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000.

Li, 23/04/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
ACCARDI MATTEO
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)



Provincia di Como

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione del Presidente N. 25 del 04/04/2019

Oggetto: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021" .

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questa Provincia a partire dal 09/04/2019 per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Li, 29/04/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
ACCARDI MATTEO
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)