COMITATO UNICO DI GARANZIA

Provincia di Como

Relazione sul personale e Piano triennale di azioni positive 2022/2024.

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 2022-2024 è strutturato in due parti:

- Prima parte: Situazione occupazionale nella Provincia di Como;
- Seconda parte: Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento.

Il quadro normativo di riferimento:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";*
- Decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";*
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante *"Testo unico de/le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità",* a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni",* e successive modificazioni e integrazioni;
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante *"Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";*
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante *"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";*
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna",* a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *"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";*
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contra ii lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";*

- Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante *"Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";*
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *"Disposizioni per promuovere ii riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";*
- Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contra le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con ii quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regale inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- Direttiva 23 maggio 2007, recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;
- Direttiva 4 marzo 2011, recante *"linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contra le discriminazioni";*
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", con cui sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia»;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo".

- **Prima parte. La situazione occupazionale nella Provincia di Como**

Con deliberazione consiliare n.20, in data 26.6.2018, è stato approvato il Piano di riassetto organizzativo, previsto dal'art.1, comma 844, della legge 27.12.2017, n.205.
La dotazione organica, conseguente al Piano di riassetto, è stata dimensionata in n.189 posti.

Questa dotazione organica è stata valutata funzionale al fine della gestione delle funzioni fondamentali della Provincia, di cui all'art.1, comma 85, della legge 56/2014.
La dotazione organica è stata quindi oggetto di revisione dinamica in fase di approvazione delle programmazioni triennali del fabbisogno di personale.
Al presente, in forza della deliberazione presidenziale n.117, in data 14.09.2021, di approvazione del PTFP per il triennio 2022-2024, la dotazione organica è stata configurata come segue:

CATEOGORIA	NUMERO
DIRIGENTI	4
D	57
C	62
B	61
A	3

per un totale complessivo di posti pari a 187.

Nelle dotazioni organiche provinciali è presente anche personale dedicato alla gestione di funzioni di competenza regionale e che la Regione Lombardia ha delegato alle province. Le funzioni di che trattasi 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. Successivamente, in data 17 ottobre 2019, l'accordo bilaterale è stato revisionato con efficacia per il triennio 2019-2021.

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.

Ad oggi è in corso di stipula il nuovo accordo 2022/2023. Di seguito il contenuto in fase di perfezionamento:

FUNZIONE	NUMERO UNITA' CONTINGENTE OTTIMALE PREVISTE DA INTESA	UNITA' COMPUTATE NELLA TABELLA SOTTOSTANTE
CULTURA	4	4,00
POLITICHE SOCIALI	2	1,50
PROTEZIONE CIVILE	5	4,00
SERVIZI PORTUALI	0	0,00
TURISMO	7	5,50
VIGILANZA ITTICO-VENATORIA	15	10,08

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.

Si è quindi 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 triennio, dal 2015 al 2017, ha determinato la cessazione, per varie cause, di n.123 unità di personale.

È 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.23 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. Anche la normativa che ha disciplinato e disciplina le potenzialità di sviluppo delle dotazioni organiche – sostanzialmente ancorata all'attuazione del solo turn-over – non ha consentito implementazioni organizzative di significato e ha, parallelamente, determinato un ineluttabile invecchiamento delle risorse umane.

Novità vengono introdotte dal DM 11 gennaio 2022 recante "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 49 del 28 febbraio 2022, il quale inserisce una disciplina per le assunzioni per molti aspetti analoga a quella già in vigore per i comuni e le regioni, disponendo il superamento della regola del "turn over" con quella della sostenibilità finanziaria, per cui la capacità assunzionale di ogni provincia è determinata in base al rapporto esistente tra la spesa di personale e le entrate correnti.

Il decreto ministeriale soprarichiamato dispone che le regole per le assunzioni a tempo indeterminato si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022: essendo il decreto in questione stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale successivamente a tale data, le procedure assunzionali avviate sulle base di piani dei fabbisogni già approvati in applicazione della disciplina previgente possono comunque essere portate a conclusione in ossequio al principio "tempus regit actum";

Ad oggi la Provincia è in attesa dell'approvazione del Bilancio di previsione per il triennio 2022/2024 per poter procedere a nuove assunzioni sulla base del nuovo principio della sostenibilità finanziaria.

Il personale in servizio

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

DIPENDENTI CON FUNZIONI DI RESPONSABILITA'	DIRIGENTI	TITOLARI DI P.O.	TITOLARI DI POSIZIONI DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	TOTALE
DONNE	2	10	17	29
UOMINI	3	9	14	26
TOTALE	5	19	31	55

Totale dipendenti:

DIPENDENTI	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	2	44	64	11	0	119

UOMINI	3	41	57	44	3	145
TOTALE	5	85	121	55	3	269

di cui PART-TIME:

DIPENDENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	3	16	2	0	21
UOMINI	3	4	3	0	10
TOTALE	6	20	5	0	31

Dei dipendenti part- time:

- n. 4 con 24 ore settimanali;
- n. 8 con 18 ore settimanali;
- n. 19 con 30 ore settimanali.

Il totale dei dipendenti è di 269, di questi n. 5 sono a tempo determinato:

DIPENDENTI	DIRIGENTI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	0	1	0	0	0	1
UOMINI	1	2	1	0	0	4
TOTALE	1	3	1	0	0	5

È presente n. 1 dipendente Cat. B, tempo indeterminato pieno, in distacco sindacale.

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

-<u>Obiettivi Generali</u>

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 ed 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.

Il presente piano, elaborato dopo i precedenti piani, si propone di perseguire i seguenti obiettivi generali:

A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

C) CONCILIAZIONE DEI TEMPI

D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

<u>Obiettivo A) COMUNICAZIONE E TRASPARENZA</u>

Azioni:

1. Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail: all'inizio dell'anno 2022 è stato creato un indirizzo mail attraverso il quale verranno inviate le varie comunicazioni a tutti i dipendenti ed attraverso cui gli stessi potranno trasmettere al CUG le loro osservazioni e/o segnalazioni.

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.

<u>Obiettivo B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE</u>

Azioni:

1. Rilevazione delle necessità dei singoli servizi.

Nel corso del 2021 è stata predisposta un'indagine sotto forma di questionario, al fine di cogliere il punto di vista di ciascun dipendente sulle condizioni di lavoro e poter rilevarne. Il questionario, anonimo, di facile lettura e di immediata compilazione, sarà disponibile nei primi mesi del 2022 sia in forma cartacea che informatica, per dare a tutti la possibilità di compilarlo.

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.

La formazione dei dipendenti assume oggi un'importanza ancora più rilevante considerato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: obiettivo è quello di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica amministrazione e, nello stesso tempo, di ampliare le proprie capacità.

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 Consigliera di Parità;

3. Formazione e sensibilizzazione del personale in merito ai temi della discriminazione e dei valori del benessere psicofisico della persona all'interno del contesto lavorativo, con particolare attenzione alla promozione della cultura della medicina di genere.

Si prevede, infine, la stipula di una convenzione relativa all'adesione al Comitato Unico di Garanzia con i Comuni della Provincia di Como che ne facciano richiesta.