



Provincia di Modena

## **PIANO delle AZIONI POSITIVE per il triennio 2022-2024**

Premessa - Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Modena 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 quattro parti :

1. descrizione
2. contesto
3. obiettivi
4. proposte azioni di miglioramento

## 1. DESCRIZIONE

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 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.”

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 nel 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 del 1/04/1999, stipulato il 14.9.2000, prevede, inoltre, all'art. 19 Pari opportunità: “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.

La direttiva n. 2, in data 26.6.2019, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, delinea inoltre le misure per rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni.

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Provincia di Modena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali

di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie alle segnalazioni del CUG e al questionario inviato a i dipendenti, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

## 2. CONTESTO

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 molte delle competenze antecedenti all'entrata in vigore della Legge 56/14.

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 sino al 2019.

Quindi, sebbene l'attuale struttura organizzativa della Provincia di Modena risenta delle disposizioni pregresse a partire dalla Spending Review (luglio 2012), va sottolineato che solo recentemente la legge di Bilancio consente di definire finalmente programmi pluriennali ridando autonomia organizzativa alle Province. In particolare è stato cancellato il blocco delle assunzioni e può essere assunto personale tecnico e amministrativo indispensabile per espletare le funzioni fondamentali assegnate.

Nonostante queste aperture, continuano comunque a perdurare le difficoltà economiche e una discreta incertezza sulle prospettive future, a tal fine l'Amministrazione è stata costretta ad adottare misure di forte contenimento delle spese e a ripensare il modo con cui organizzare i propri interventi.

Tale contesto ha richiesto capacità di innovazione amministrativa e organizzativa e di tenuta sotto controllo dei processi, dando forte impulso all'informatizzazione delle procedure amministrative.

Nell'ambito delle risorse umane questo ha comportato una capacità di flessibilità e adattamento da parte di tutto il personale.

La struttura organizzativa della Provincia di Modena è ordinata per:

- \* AREE – CHE RAGGRUPPANO PIÙ SERVIZI E A CUI È PREPOSTO UN DIRETTORE
- \* SERVIZI – UNITÀ ORGANIZZATIVE COMPREDENTI DIVERSE UNITÀ OPERATIVE A CUI SONO PREPOSTI I DIRIGENTI
- \* UNITÀ OPERATIVE – UNITÀ SEMPLICI.

L'organigramma dell'ente è aggiornato col mutare degli spostamenti del personale e a seguito di riorganizzazioni più complesse.

## **2.1 La struttura organizzativa nel 2021**

L'assetto organizzativo della Provincia di Modena si presenta snello con 6 dirigenti su 2 Aree: Area amministrativa ed Area Tecnica e 6 Servizi: Tutti i dirigenti si sono sempre resi disponibili a supplire i posti vacanti assumendone la responsabilità ad interim. I dipendenti in ruolo, al 1/10/2021, sono in totale 216. Nel conteggio sono presenti le 5 persone operanti presso l'ex Area Deleghe.

Con atto n.183 del 23 dicembre 2020 e il successivo atto n° 80 del 1 Giugno 2021 il Presidente ha approvato le linee guida e le conseguenti determinazioni sulla riorganizzazione della struttura dell'ente, per rendere coerente l'allocazione dei Servizi rispetto alle funzioni attribuite dalla Legge 56/2014 e dalla L.R. 13/2015 alle Province e per adattare la struttura rispetto agli indirizzi di mandato che intendono valorizzare l'ente Provincia nel suo ruolo di "Casa dei Comuni" e pertanto implementarne le attività di supporto ai Comuni del territorio.

In sintesi il comparto tecnico è stato suddiviso nei 3 filoni pregnanti della riforma approntata con la L. 56/2014 e la L.R. 13/2015, ovvero:

- 1) viabilità che racchiude il grande tema delle infrastrutture e della sicurezza stradale;
- 2) edilizia patrimoniale e scolastica con i grandi investimenti e la manutenzione per la sicurezza degli edifici;
- 3) programmazione, cioè un Servizio onnicomprensivo teso alla programmazione e pianificazione urbanistica e territoriale, scolastica e trasporti.

In considerazione di quanto sopra l'ex Area Lavori Pubblici è stata rinominata Area Tecnica. Contestualmente è stato ridenominato il Servizio Lavori Speciali e Manutenzione Opere Pubbliche in Servizio Viabilità, ed è stato istituito il Servizio Edilizia, mentre il Servizio Amministrativo Lavori Pubblici è stato soppresso e le funzioni sono state ricollocate nel seguente modo:

- gli espropri nel Servizio Viabilità,
- la programmazione scolastica e i trasporti e concessioni nel Servizio Programmazione Urbanistica, Scolastica e Trasporti,
- il patrimonio, i contratti e gli appalti di lavori superiori a 150.000 € e di servizi e forniture sopra soglia comunitaria nel nuovo Servizio Appalti e Contratti in carico all'Area Amministrativa,
- gli appalti di lavori fino a 150.000 € e di servizi e forniture sotto soglia comunitaria continuano ad essere seguite direttamente dall'unità operativa Amministrativo Lavori Pubblici presso l' Area Tecnica.

Nel nuovo Servizio Programmazione urbanistica, scolastica e trasporti si aggiunge la U.O. mobilità sostenibile in virtù delle attività di coordinamento dei Comuni ed Enti partecipanti ai tavoli interregionali per la pianificazione delle reti delle ciclovie e piste ciclabili sul territorio.

L'Area Deleghe è stata soppressa e le relative funzioni sono state assegnate nel seguente modo: gli "interventi di animazione e accoglienza turistica" sono assorbiti dal Servizio Affari Generali e Polizia Provinciale, mentre le funzioni relative al diritto allo studio e alla formazione professionale sono state assegnate al nuovo Servizio Programmazione Urbanistica, Scolastica e Trasporti.

In base alla riorganizzazione, in capo all'Area Tecnica sono state accorpate due unità operative "Appalti e amministrativo 2" con "Acquisizioni economiche" ridenominando la U.O. "Amministrativo lavori pubblici" al cui interno tre gruppi di personale (Nuclei) seguono le procedure amministrative dell'edilizia, della viabilità, della programmazione urbanistica e degli acquisti economici.

Mentre la parte residuale di competenze e funzioni relative al patrimonio, contratti, appalti sopra soglia, funzioni di centrale di committenza verso altri Enti, gestione osservatorio appalti, gestione sinistrosità attiva e passive dell'ente sono trasferite in capo al Servizio Appalti e Contratti, servizio di nuova creazione all'interno dell'area amministrativa.

## **2.2 il QUADRO ASSUNZIONALE**

Come detto solo recentemente l'ente Provincia ha potuto rafforzare i propri organici tramite l'attribuzione di maggiori facoltà assunzionali.

Nel corso dell'anno 2021 si prende atto delle seguenti assunzioni a tempo indeterminato, anche mediante scorrimento di graduatorie valide, di:

N. 1 OPERATORE SORVEGLIANZA E SICUREZZA STRADALE CAT. B1 DAL 18/01/21;

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO STORICO ARCHIVISTA CAT. D DAL 01/02/21;

N. 3 ISTRUTTORI TECNICO GEOMETRA, DI CUI N. 2 DAL 01/03/21 E N. 1 DAL 19/04/21;

N. 9 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CAT. C, DI CUI N. 5 DAL 03/05/21, DAL 06/05/21, N. 2 DAL 10/05/21 E N. 1 DALL'1/07/21;

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO SISTEMI GESTIONALI CAT. D DAL 01/06/21;

N. 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVI CAT. D DAL 15/06/21 E 1/12/2021;

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTROLLO DI GESTIONE CAT. D DAL 01/07/21;

N. 2 VIGILI ISTRUTTORE CAT. C DAL 01/07/21.

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE CAT. D DAL 01/11/2021,

N. 1 DIRIGENTE TECNICO SERVIZIO PROGRAMMAZIONE URBANISTICA, SCOLASTICA E TRASPORTI  
DAL 26/8/2021

Per la prima volta si è ricorsi all'utilizzo di una modalità di lavoro flessibile diversa, siccome per alcuni profili tecnici le graduatorie dell'ente sono state esaurite e non ne sono state trovate disponibili nemmeno presso altri enti, pertanto si è fatto ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato (tramite MEPA) per n. 2 profili

professionali, quali: n. 1 istruttore tecnico geometra cat. C e n. 1 istruttore perito elettrotecnico cat. C, entrambi assunti per 6 mesi, in attesa di procedere all'attivazione di entrambi i concorsi pubblici per nomine a tempo indeterminato.

A tempo determinato sono stati assunti:

- N. 1 DIRIGENTE AMMINISTRATIVO LAVORI PUBBLICI EX ART. 110 C. 1 D. LGS. 267/2000 DAL 01/08/2021 A FINE MANDATO
- N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO SISTEMI GESTIONALI CAT. D, ALTA SPECIALIZZAZIONE ART. 110 C. 1 D. LGS. 267/2000 DAL 15/03/21 A FINE MANDATO (31/10/22);
- N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO INGEGNERE CAT. D, ALTA SPECIALIZZAZIONE ART. 110 C. 1 DAL 02/01/21 A FINE MANDATO (31/10/22);
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, ATTINGENDO DALLA GRADUATORIA DI ALTRI ENTI, CON CONTRATTO DAL 01/01/21 AL 29/01/21;
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, ATTINGENDO DALLA GRADUATORIA DI ALTRI ENTI, CON CONTRATTO DAL 01/01/21 AL 27/02/21, POICHÉ DIMESSASI;
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, ATTINGENDO DALLA GRADUATORIA DI ALTRI ENTI, CON CONTRATTO DAL 01/01/21 AL 01/05/21, POICHÉ DIMESSASI;
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, ATTINGENDO DALLA GRADUATORIA DI ALTRI ENTI, CON CONTRATTO DAL 22/01/21 AL 21/05/21;
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, CON CONTRATTO DAL 07/06/21 AL 31/07/21, POICHÉ DIMESSASI;
- N. 1 ISTRUTTORE PERITO ELETTRTECNICO CAT. C, ATTINGENDO DALLA GRADUATORIA DI ALTRI ENTI, CON CONTRATTO DAL 01/01/21 AL 30/06/21 E PROROGA DAL 01/07/21 AL 30/06/22;
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, ATTINGENDO DALLA GRADUATORIA DI ALTRI ENTI, CON CONTRATTO DAL 08/02/21 AL 29/10/21;
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, ATTINGENDO DALLA GRADUATORIA DI ALTRI ENTI, CON CONTRATTO DAL 15/02/21 AL 29/10/21;
- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C, CON CONTRATTO DAL 12/07/21 AL 11/11/21;
- N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO URBANISTA CAT. D, CON RISERVA DEL 30% PER I VOLONTARI FF.AA. (GU N. 53 DEL 06/07/21);
- N. 1 ASSISTENTE TECNICO VIABILITÀ CAT. C, CON RISERVA DEL 100% PER I VOLONTARI FF.AA (GU N. 8 DEL 29/01/21);
- N. 2 APPLICATI TERMINALISTI CAT. B3, INTERAMENTE RISERVATO AI DISABILI (GU N. 1 DEL 05/01/21);

### **2.3 ANALISI DEL CONTESTO DALLA PARTE DEL PERSONALE INTERNO.**

Deve rilevarsi che il CUG della Provincia di Modena nel 2021 è stato promotore di una indagine rivolta a tutti i dipendenti. L'opinione sugli aspetti che compongono il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro assume, in questo momento, anche connotazioni aggiuntive e nuove collegate alle modifiche dello stile di vita e di lavoro correlate alle ondate



pandemiche che si stanno susseguendo nel tempo. La rilevazione, condotta tramite questionario, riguarda le seguenti dimensioni del Benessere organizzativo:

- **Profilo anagrafico,**
- **Carico di lavoro e autonomia,**
- **Riconoscimenti e Formazione,**
- **Conciliazione,**
- **Visione del lavoro,**
- **Soddisfazione/condizioni di lavoro,**
- **Futuro e ulteriori aspetti del benessere organizzativo.**

Dal punto di vista temporale, i quesiti hanno riguardato sia la situazione attuale (marzo 2021), sia il confronto con il 2016 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici: Presidente – Servizio Pianificazione Urbanistica, Territoriale e Cartografica, Area Amministrativa, Area Lavori Pubblici, Area Deleghe) e, per ultimo, le prospettive per il futuro.

Il questionario è stato somministrato, con risposta in forma anonima, ai dipendenti dell'Ente tramite la piattaforma online lime survey. Le informazioni sono poi state elaborate unicamente in forma collettiva, nel rispetto della privacy secondo la legislazione vigente.

Nel complesso dei rispondenti al questionario ammonta a 137 unità (il 61,2% del totale dei dipendenti presenti al momento della rilevazione), 117 dei quali era già in servizio prima del 2016 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici). La struttura per genere dei rispondenti alla rilevazione evidenzia una prevalenza femminile rispetto a quella dei dipendenti presenti al momento della somministrazione del questionario: hanno risposto il 75,3% delle dipendenti femmine contro il 50,4% dei dipendenti maschi .




In particolare:

- il 53,3% dei quali di sesso femminile.
- il 62,0% dei rispondenti ha più di 50 anni.
- il 56,9% dei componenti del campione ha il diploma di scuola media superiore e il 39,4% è il possesso di titolo di laurea o post-laurea.

- il 10,9% dei rispondenti ricade nella categoria giuridica B, il 37,2% nella C, il 38% nella D, il 2,2% sono Dirigenti e nel 10,9% dei casi si tratta di titolari di
- posizioni organizzative.
- l'85,4% dei rispondenti era già in servizio prima del 2016 (anno in cui è avvenuta l'ultima riorganizzazione degli Uffici).

Di seguito il quadro di sintesi dell'indagine.

### SINTESI DEI RISULTATI: QUADRO SINOTTICO

Elementi di criticità	Elementi da attenzionare	Elementi di forza
		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scarse possibilità di avanzamenti di carriera all'interno dell'Ente.</li> <li>• Guadagno economico</li> <li>• Rapporto tra attività svolta e aspirazioni personali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esigenza di partecipare a corsi di formazione per sviluppare/aggiornare le competenze specifiche professionali</li> <li>• Miglioramento dei supporti tecnologici e informatici</li> <li>• Valorizzazione e motivazione del personale (anche in termini di sistema incentivante)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporti con i colleghi (anche in termini di riconoscimento del lavoro svolto, fiducia e possibilità di ricevere aiuto)</li> <li>• Dipendenti a proprio agio sul lavoro</li> <li>• Impatto, della possibilità di usufruire del lavoro agile, per la conciliazione dei tempi di vita/lavoro</li> <li>• Impatto del telelavoro sulla produttività (performance lavorativa) del dipendente all'interno dell'Ente</li> <li>• Attuale articolazione dell'orario di lavoro (che contempla per molti il telelavoro)</li> </ul>

Si sottolinea che l'indagine 2021 è stata condotta a metà di questo ultimo biennio caratterizzato dalla pandemia da COVID-19, aspetto che ha condizionato fortemente la nostra vita quotidiana, il nostro modo di lavorare, di spostarci, di concepire gli spazi lavorativi e di percepire il benessere lavorativo.

Preme inoltre sottolineare alcuni progetti di sensibilizzazione della Provincia di Modena sulle tematiche inerenti il linguaggio di genere.

- Nel 2018 il Consiglio ha deliberato l'inizio di un percorso di revisione del linguaggio degli atti e della comunicazione esterna rispettoso dell'identità di genere. In coerenza è stato realizzato un corso di formazione di 3 gg. "Linguaggio di genere e comunicazione istituzionale" rivolto ai dipendenti dell'Ente e dei Comuni e aperto anche al mondo dell'Associazione, alle Organizzazioni sindacali, alle Associazioni di categoria e agli Ordini professionali.

- 
- Nel 2019 il Presidente della Provincia ha adottato come strumento operativo le linee guida contenute nella pubblicazione della docente del corso, un valido ausilio per l'utilizzo di un linguaggio non discriminante, attento alle differenze di genere e teso a revisionare i documenti amministrativi in un'ottica di linguaggio di genere.
  - Nel 2021 durante la giornata internazionale contro l'omofobia e la transfobia (17 maggio) è stata promossa tramite materiale divulgativo sui social media dell'ente e un comunicato stampa la "RETE NAZIONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ANTI DISCRIMINAZIONI (RE.A.DY.) PER L'ORIENTAMENTO SESSUALE E L'IDENTITÀ DI GENERE" a cui si era aderito nel 2018.

### **3. OBIETTIVI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

*1: Parità e Pari Opportunità.*

*2: Benessere Organizzativo.*

*3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.*

*1: Parità e Pari Opportunità*

---

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nella Provincia di Modena per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

La Provincia di Modena dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali.

A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Per raggiungere la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, si dovrà tenere conto di orari e modalità flessibili.

## *2: Benessere Organizzativo*

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala.

La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, per favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

L'amministrazione con il supporto del CUG intende inoltre riproporre in modo periodico la rilevazione di dati sul benessere lavorativo tramite l'utilizzo del questionario attivato nell'anno 2021.

## *3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, prosegue il sostegno all'azione dell'ufficio delle Consigliere di Parità'.

L'efficacia della loro azione è condizionata e trae beneficio dalle loro specifiche competenze, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione.

La Provincia di Modena, attraverso il Piano delle azioni positive 2022-2024, si impegna a dare diffusione e sensibilizzazione alla Comunicazione di Genere e al Linguaggio non discriminatorio", volto a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere.

In particolare, tale obiettivo prevede:

- promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovere e svolgere almeno una attività di informazione o di comunicazione tesa alla valorizzazione dell'identità di genere, in coerenza con gli obiettivi del suddetto Protocollo;
- valorizzare le politiche di genere già in atto e promuoverne ulteriori e innovative;

- valorizzare e condividere con gli altri sottoscrittori le buone pratiche ed esperienze maturate e sviluppate nel proprio territorio. Il Provincia di Modena ha aderito al “Protocollo d’Intesa per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere” stipulato in data 21/5/2020 tra il ministero delle Pari Opportunità e la Rete dei Comitati Unici di Garanzia, successivamente sottoscritto anche dal ministero per la Pubblica Amministrazione.

Gli obiettivi descritti sopra trovano attuazione attraverso le seguenti “iniziative” che raggruppano una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Le azioni concorrono al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza della multidimensionalità delle stesse.

Negli strumenti di programmazione per il periodo 2022-2024 trova ampio spazio una riflessione sul genere che, a partire dai numerosi dati disponibili, offre al decisore basi ulteriori per lo sviluppo di idonee politiche. Si conferma il consolidamento del SAP con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

#### 4. PROPOSTE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

*Le finalità sopra riportate vengono perseguite con le seguenti azioni.*

##### **1. PROSEGUIRE L'ESPERIENZA DEL LAVORO AGILE E VALUTARNE L'IMPATTO A REGIME**

Nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020 sulla base della disciplina vigente tale aspetto deve essere approfondito per il raggiungimento anche a fine pandemia di livelli di benessere organizzativo .

Dalla situazione emergenziale occorre **evolvere questo strumento che, oltre che politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.**

Si rileva che l'indagine del CUG sul benessere lavorativo ha riguardato **anche** l'utilizzo di tale modalità di lavoro durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario. Si propone di definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile o da remoto, nonché una verifica logistica per valutare la possibilità di nuove modalità e luoghi di lavoro, anche attraverso accordi con altre PA o con spazi di coworking, al fine di ridurre i tempi di tragitto casa-lavoro o limitare gli spostamenti.

I dati riscontrati dal CUG nel questionario impongono quindi di attenzionare l'amministrazione su tali aspetti, e valutare la portata reale di tali strumenti in base alla normativa vigente.

##### **2 POTENZIARE LA PIATTAFORME TECNOLOGICHE**

Gli strumenti operativi devono essere studiati e se il caso aggiornati per raggiungere migliori livelli di interoperabilità e funzionalità.

Tali strumenti sono quelli in particolare che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo. Tali strumenti devono quindi essere incentivati ed indirizzati verso le categorie più sensibili, sulla base di differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile . Allargare ed estendere la possibilità, **anche a fine emergenza**, della più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

In tale quadro deve essere anche verificata una modalità di effettiva applicazione del **diritto alla disconnessione**.

In tale azione si inserisce anche la Programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove digital ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.

### **3 INCENTIVARE FORME DI DIFFUSIONE DEL LINGUAGGIO DI GENERE E DEL RISPETTO,**

Tale promozione si ritiene debba partire all'interno delle scuole, attraverso attività divulgativa e formativa, supportate anche dalle consigliere di parità.

Deve essere rilevato che la sensibilizzazione o comunque il tema deve essere posto già in contesti giovanili, quanto meno in termini interrogativi.

Il CUG e le consigliere di parità possono farsi **parte attiva** attraverso incontri rivolti non ad un pubblico istituzionale ma ad utenti giovani, che rappresentano il bacino di crescita di nuovi linguaggi lessicali. Proprio in tale ambito può essere utile diffondere linguaggi rispettosi del prossimo e sensibilizzare su fenomeni discriminanti e di violenza.

### **4. MONITORAGGIO DEL BENESSERE INTERNO**

Il livello di Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro rappresenta un fattore di fondamentale importanza per l'Ente e per il Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG della Provincia di Modena alla luce dei dati pervenuti ed elaborati a seguito del questionario 2021 ritiene di mantenere tale indagine come azione costante e di raffronto nel tempo sul tema benessere.

L'opinione sugli aspetti che compongono il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro assume, connotazioni aggiuntive e nuove collegate alle modifiche dello stile di vita e di lavoro correlate alle ondate pandemiche che si stanno susseguendo nel tempo.

Il monitoraggio del Piano sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, ai sensi del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.