



Allegato A)

## **P.A.P. - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012/2014**

**ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 recante  
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna  
a norma dell’art. 6 della Legge 28.11.2005 n. 246”**

### **INDICE**

- Premessa
- Il C.U.G.: nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità
- Il Personale dell’Ente
- Le Posizioni dirigenziali e organizzative
- I dipendenti in part time
- Le linee guida adottate e le azioni positive intraprese
- Le azioni del P.A.P. 2012/2014

### **PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Firenze per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006.

Il D.Lgs. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, all’art. 48 comma 1, precisa che le Amministrazioni pubbliche, sentito il Comitato per le Pari Opportunità (ndr. oggi C.U.G.) eventualmente previsto dal contratto collettivo, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. 198/2006 sopracitato, all’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” (legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1 commi 1 e 2), alle lettere d), e), f) indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

In particolare la legge n. 125/1991, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, che tendano (al loro interno) a :

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
2. Individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
3. Favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

Merita rilievo anche la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

### **Il C.U.G.: nuovo strumento a sostegno delle pari opportunità**

Con l'approvazione in data 4 marzo 2011 della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari opportunità avente ad oggetto "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 (C.U.G.)", cambiano le regole per gli organismi di parità costituiti nei luoghi di lavoro pubblici.

Il C.U.G. sostituisce, unificandoli in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituitisi in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

I Comitati Pari Opportunità erano stati istituiti dalla contrattazione collettiva nel 1987 e sono divenuti obbligatori in tutti gli enti pubblici a partire dal 2000, con funzioni consultive, propositive e di controllo nella promozione della parità di genere e nel contrasto alle discriminazioni e alle molestie sessuali.

I Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing invece erano attivi dal 2002 con competenze relative alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

L'unificazione dei due organismi nel nuovo C.U.G. è stata disposta dall'art. 21 della legge n. 183/2010 (il cd. collegato lavoro) come misura di semplificazione e razionalizzazione.

Il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'amministrazione, dirigente e non dirigente. Ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Tra gli obiettivi dei Comitati unici, che opereranno in una logica di continuità con i due organismi preesistenti, ci sono quelli di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua; inoltre, di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Fra le loro numerose attribuzioni figurano compiti propositivi ai fini della predisposizione dei piani di azioni positive, la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro, la verifica dell'attuazione, da parte dell'amministrazione, degli obblighi previsti in materia di valutazione dei rischi da stress-lavoro correlato.

Inoltre, ciascuna amministrazione dovrà consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta intenda adottare provvedimenti in materia di flessibilità, orario di lavoro, part time, congedi, formazione, ecc. Viene inoltre prevista la collaborazione con le Consigliere di Parità e la possibilità, da parte dei Comitati, di implementare le banche dati sulle buone prassi aziendali e contrattuali attivate dalla Consigliera di Parità nazionale.

## Il Personale dell'Ente

Dalle informazioni della Direzione Organizzazione i dipendenti al 1° novembre 2012 risultano i seguenti:

<b>COMPARTO EE.LL.</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>	
	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>
Categoria D	108	2	93	3
Categoria C	146	16	177	40
Categoria B	150		106	1
Categoria A	2			
<b>TOTALI COMPARTO</b>	424		420	
<b>QUALIFICA DIRIGENZIALE</b>				
Dirigenti in Dotazione Organica	12	2	5	
Dirigenti Fuori Dotazione Organica				1
<b>TOTALI DIRIGENZA</b>	14		6	
<b>TOTALE PERSONALE</b>	438		426	

Considerando la Segretaria Generale e il Direttore Generale e tenuto conto anche di 15 operai forestali maschi che appartengono ad altro comparto a tale data risultano in servizio presso l'Ente 454 maschi e 427 femmine che rappresentano rispettivamente il 51,53% ed il 48,47%, con una lieve differenza fra i due generi.

## Le Posizioni dirigenziali e organizzative

Alla luce delle revisioni strutturali che hanno interessato l'Amministrazione nei primi mesi dell'anno 2012, le unità di livello dirigenziale e gli incarichi di responsabilità attribuiti a funzionari di cat. D appaiono così suddivise fra i sessi:

<b>AREA</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>	
	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>	<i>ruoli</i>	<i>t.d.</i>

Qualifica dirigenziale	12	2	5	1
P.O. / A.P. /A.S.	37		24	1
<b>TOTALI</b>	51		31	

Pertanto, assieme al Direttore Generale e alla Segretaria Generale, risultano collocati nelle posizioni di vertice dirigenziale e negli incarichi di particolare responsabilità 52 maschi e 32 femmine, costituenti rispettivamente il 61,90% ed il 38,10%.

La percentuale maschile si manifesta soprattutto negli incarichi a natura tecnica con funzioni di architetto e ingegnere, quali professionalità che fino a non troppi anni orsono, nell'opinione comune, erano prerogativa del genere maschile.

Si dà atto quindi che nelle attività e posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi, tuttavia come rilevato dal Comitato Unico di Garanzia con parere del 18/10/2012 il rapporto tra i generi nelle posizioni apicali è vicino al limite inferiore individuato dalla legge e per questo tale indicatore sarà oggetto di monitoraggio e sarà tenuto in attenta considerazione nella valutazione dell'efficacia delle azioni positive realizzate e per la definizione di eventuali interventi correttivi da intraprendere.

#### **Dettaglio dei dipendenti a tempo determinato di qualifica non dirigenziale assunti dalla Provincia di Firenze**

	<b>UOMINI</b>			<b>DONNE</b>		
	<i>Tempo Determinato</i>	<i>Tempo Determinato ex 110</i>	<i>Tempo Determinato o ex ART. 90</i>	<i>Tempo Determinato</i>	<i>Tempo Determinato o ex 110</i>	<i>Tempo Determinato o ex ART. 90</i>
Direzione Lavoro	9			31		
Direz.Lavoro Circondario V.E.	1			2		
Direzione Formazione	1			3		
Sala Operativa Protezione Civile	3			2		
Ufficio Gabinetto (Segreteria)			4			5
AS Dipartimento III – Istruz. Cultura e Lavoro					1	
	14		4	38	1	5
<b>TOTALE</b>	18			44		

Il totale dei rapporti a tempo determinato ammonta a 62 unità e sono le lavoratrici femminili a costituire la parte più importante della torta: 70,97% donne contro il 29,03% dei lavoratori a tempo determinato uomini.

Si rileva per completezza che il Circondario Empolese Valdelsa ha direttamente assunto 12 dipendenti a tempo determinato che non sono inclusi nelle precedenti tabelle in quanto non inseriti nella programmazione del personale del nostro Ente: di questi n. 11 dipendenti a tempo determinato di categoria C – profilo amministrativo (1 in scadenza il 31/12/2012 e 10 in scadenza il 31/12/2013) sono di genere femminile, e uno, il Direttore Generale, è di genere maschile.

## I dipendenti in part time

La modalità di lavoro part time è uno dei più utilizzati strumenti di conciliazione dell'attività lavorativa con quella familiare. A tale istituto fanno principalmente ricorso le lavoratrici con ricadute sia sulle proprie capacità economiche sia sulle proprie possibilità di carriera. Il servizio aggiuntivo offerto dalla Provincia di Firenze tramite l'istituzione dell'asilo nido aziendale "Il Piccolo Principe" ha molto probabilmente contribuito alla riduzione del ricorso al part time da parte delle donne, ma non sono state elaborate ad oggi informazioni statistiche a confronto.

Il dato delle "ore lavorate" indica il tempo dedicato al servizio sulla settimana (rispetto alle 36 ore piene) nei part time orizzontali nonché la riproporzionatura rapportata sempre alla settimana nei part time annuali (verticali/misti).

DIPENDENTI IN PART TIME	UOMINI		DONNE	
	ruoli	t.d.	ruoli	t.d.
da 12 a 18 ore	10		4	2
da 22 a 28 ore			7	1
30 ore	6		26	1
da 31 a 34 ore	2		11	
TOTALI	18		52	

Tra i dipendenti con contratto parziale di lavoro le lavoratrici rappresentano quindi ben il 74,29% del totale.

Dallo specchio appare inoltre evidente come il genere maschile prevalga ampiamente nei part time pari o inferiori alle 18 ore lavorate, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. La presenza femminile aumenta gradualmente fino al picco delle 30 ore settimanali, con un orario di servizio di 6 ore mattutine per 5 giorni, dimostrando ancora una volta la necessità dei pomeriggi a disposizione soprattutto dedicati alla cura dei figli piccoli o anche degli anziani conviventi o meno. L'esperienza negli anni ha palesato che spesso le lavoratrici rientrano a tempo pieno non appena la prole abbia raggiunto l'età dell'adolescenza.

## Le linee guida adottate e le azioni positive intraprese

Il presente Piano triennale della Provincia di Firenze 2012-2014 intende mantenere e sviluppare ulteriormente le linee guida adottate, in continuità con il Piano 2009-2011 di cui alla Delibera di Giunta Provinciale n. 14 del 6 febbraio 2009.

La Provincia di Firenze in particolare conferma di:

- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e tempi di vita della persona;

Si è sviluppata negli anni la necessità di passare gradualmente da politiche di conciliazione *women friendly*, in cui il centro del sistema di facilitazione è la donna, a politiche di conciliazione *family friendly* volte, più in generale, all'introduzione di sistemi che favoriscano la vita familiare. Come sopra accennato il ricorso al part time rappresenta per le lavoratrici il percorso più rapido e flessibile per conciliare la vita lavorativa con quella familiare, motivato non solo dalla necessità di accudire i figli ma anche dall'urgenza imprevista di assistere genitori anziani spesso non autosufficienti. La peculiarità delle varie esigenze è quindi palese all'Ufficio del Personale che ha visto crescere esponenzialmente il numero delle diverse percentuali di articolazioni orarie concesse nel tempo che ammontano quasi alla metà dei 70 contratti in corso.

Come evidenziato anche dal Comitato Unico di Garanzia nel parere sopra citato, è opportuno rilevare che il ricorso al part time generalizzato e non reversibile può rivelarsi penalizzante per le donne che assumendosi interamente il carico familiare vedono ridurre contemporaneamente le ore di lavoro

retribuito e il proprio tempo libero. In questo senso le linee guida per la concessione del part time e delle forme di flessibilità oraria dovranno prendere in considerazione i tempi di vita della persona con politiche di conciliazione che possono avere riguardo non solo al tempo dedicato alla cura della propria famiglia ma anche i tempi dedicati alla realizzazione di sé, alla formazione e all'aggiornamento culturale.

- garantire i percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori assenti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie);

L'Amministrazione intende farsi carico di favorire il reinserimento di questi dipendenti riconoscendo quindi il valore sociale di questo servizio di "cura della famiglia", stimolando all'interno delle Direzioni periodi di affiancamento diretto, anche con l'attribuzione formale di un tutor collega o superiore che a giudizio del Dirigente possa provvedere ad agevolare la riacquisizione, da parte del dipendente che riprende servizio, della propria funzione attraverso opportuni interventi di formazione / aggiornamento;

- favorire attraverso il sostegno della gestione familiare la possibilità di sviluppo e carriera delle donne lavoratrici e la valorizzazione dell'apporto professionale di ciascuna di esse alla vita dell'ente;

L'apertura dell'Asilo Aziendale "Il Piccolo Principe" istituito a partire dall'anno scolastico 2008/2009, accessibile oltre che ai bimbi di dipendenti dell'Ente anche ai figli dei professionisti autonomi incaricati, ha contribuito non solo al miglioramento della qualità della vita dei genitori, con riduzione del tempo dedicato all'accompagnamento, ma ha anche favorito il rientro delle lavoratrici dalla maternità in tempi più rapidi e con un atteggiamento più sereno, a favore del livello di soddisfazione personale e di impegno nella prestazione lavorativa.

Si riportano di seguito i dati relativi all'utilizzo del nido aziendale da parte dei dipendenti della Provincia di Firenze.

<b>Dati relativi all'utilizzo del nido aziendale da parte dei dipendenti della Provincia di Firenze</b>					
<b>NUMERO MASSIMO DI BAMBINI CHE POSSONO ESSERE ACCOLTI: 20</b>					
<b>GESTIONE PROVINCIA DI FIRENZE</b>					
<b>ANNO EDUCATIVO</b>	<b>A N° BAMBINI ISCRITTI INIZIO ANNO</b>	<b>B N° BAMBINI TOTALI CHE HANNO FREQUENTATO</b>	<b>C N° BAMBINI DIPENDENTI PROVINCIALI</b>	<b>BAMBINI DEI DIPENDENTI SULLA CAPACITA' TOTALE (B/20*100)</b>	<b>BAMBINI DEI DIPENDENTI SULL'UTILIZZO EFFETTIVO (C/B*100)</b>
2008/2009	20	20	5	25,00%	25,00%
2009/2010*	20	17	9	45,00%	52,94%
2010/2011	20	20	8	40,00%	40,00%
2011/2012**	20	19	6	30,00%	31,58%
<b>GESTIONE COMUNE DI FIRENZE</b>					
2012/2013***	N.P.	N.P.	5		

\* tre bambini ritirati prima dell'inizio (di cui: 2 figli di dipendenti provinciali che avevano ottenuto il posto con unale vicino a casa e uno figlio di dipendente regio  
\*\* una bambina dimessa dopo qualche tempo (proveniente da liste con unali)  
\*\*\*E' in corso una convenzione con il Comune di Firenze per la gestione da parte del Comune dell'asilo nido con riserva di n° 5 posti ai figli dei dipendenti che fatto richiesta.

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso/selezione rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;

Nella recente stagione concorsuale che ha visto impegnata l'Amministrazione per il triennio 2009/2011 con ben 14 bandi di concorso dall'esterno, tra cui percorsi di reclutamento di soggetti disabili, e 3 selezioni interne è stata assicurata la presenza femminile almeno al 33% tra i membri di commissione.

Altresì è stata data la garanzia della pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio con il richiamo alla norma, in tutti i bandi adottati.

Tra le azioni positive portate a compimento riveste peculiare rilievo il programma di implementazione ed aggiornamento operato sul sito Intranet riservato ai dipendenti, laddove nella bacheca del Personale, sono stati costruiti spazi tematici dedicati a :

- sezione *“tutela della maternità e della paternità”* corredata da una Guida slides su 11 pagine ove vengono riportate in maniera chiara ed esemplificativa tutte le informazioni relative a diritti e prerogative concessi dal D.Lgs. 151/2001 anche tramite l'utilizzo di tabelle di riepilogo in tema di congedi, riposi, permessi, trattamenti economici e giuridici sia nelle fasi ante e post partum che nei primi otto anni di vita del bambino a favore dei genitori;

- sezione *“tutela della disabilità”* composta da una Guida slides su 6 pagine ove vengono presentate le normative di cui alla Legge 104/1992 e lo stesso D.lgs. 151/2001 secondo un percorso di lettura di facile approccio che consente, in maniera rapida e completa, la conoscenza delle prerogative in materia di permessi per l'assistenza ai figli portatori di handicap secondo le varie casistiche normate, per l'assistenza a soggetti maggiorenni nonché i permessi ed i congedi fruibili dallo stesso dipendente non abile.

Entrambe le sezioni sono completate da una serie di modelli di richiesta, suddivisi per tipologie, che il dipendente può compilare dal proprio pc ed inoltrare per posta elettronica.

Sempre nella bacheca del Personale altra azione positiva a carattere trasversale è stata rivolta alla ripubblicazione delle Circolari interne raggruppate per omogeneità di materia e arricchite da modulistica specifica continuamente aggiornata, che spaziano a titolo non esaustivo dai permessi e congedi regolati dai CCNL alla richiesta di assegnazione di ulteriore buono pasto nei casi previsti, dalla comunicazione del cambio residenza alla trasmissione delle coordinate bancarie, dalla richiesta di rimborso spese per missioni o servizio fuori sede all'aggiornamento della cartolina di presenza, fino alla modulistica riservata alla compilazione dei dirigenti su scioperi, reperibilità, indennità maneggio valori ecc.

## **Le azioni del P.A.P. 2012/2014**

### **1. *Descrizione intervento:* VALORIZZAZIONE DELL'ATTIVITA', DELLE COMPETENZE E DEL RUOLO DEL C.U.G.**

Obiettivo: Collaborazione con il C.U.G. nelle tematiche relative all'organizzazione del lavoro e alla ricerca e tutela del benessere organizzativo, oltre che di quelle relative alle pari opportunità e alla lotta alla discriminazione; sistematico coinvolgimento del C.U.G. nella fase di riorganizzazione legata al riordino istituzionale in atto.

Finalità strategica: Individuare possibili interventi per rendere il C.U.G. efficace ed incisivo, riconoscendogli un ruolo di supporto, di tutela della trasparenza e di garanzia sia nell'amministrazione ordinaria del personale dell'Ente e sia nella fase delicata di riorganizzazione e di trasformazione istituzionale.

Azioni positive: creazione di un'organizzazione funzionale all'operato del C.U.G. fornendo tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, consultandolo ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part time, congedi, formazione e progressione di carriera, progetti di riorganizzazione e ridefinizione della macrostruttura dell'ente, criteri di valutazione del personale, ecc.), prevedendo le modalità con le quali il C.U.G. possa indirizzare adeguatamente le proprie proposte ed essere coinvolto nel processo che richiede un suo parere e dando elementi sufficienti per poter verificare gli esiti delle azioni proposte dallo stesso;

Valutazione, in cooperazione col Comitato, di forme diverse e alternative di lavoro, tra cui il telelavoro, sia come progetto di telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti con esigenze specifiche, sia come risposta a eventuali processi di mobilità sul territorio del personale dell'Ente che dovessero rendersi necessari;

Raccolta della casistica (discriminazioni nella professione, violenze, molestie, mobbing) del CPO, della Consigliera di Fiducia, del Comitato Mobbing, della Consigliera Provinciale di Parità relativa ai dipendenti della Provincia di Firenze per creare un archivio e una memoria di testimonianze che il C.U.G. potrà ereditare come punto di raffronto e partenza della sua attività; monitoraggio costante sui primi mesi di funzionamento del C.U.G.; rafforzamento del dialogo con tutti gli Organismi di Parità e

relazioni di confronto interattivo con altre amministrazioni; coinvolgimento informativo della platea dei dipendenti tutti tramite specifici piani di comunicazione e diffusione delle informazioni.

Soggetti ed Uffici coinvolti: Assessorato Pari Opportunità, Assessorato Personale, Prima Commissione (Personale), Commissione Consiliare Pari Opportunità, Consigliera Provinciale di Parità, Direzione Generale, Direzione Organizzazione, Organismi Sindacali, dipendenti.

## **2. Descrizione intervento: FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

*Obiettivo:* Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità in senso lato.

*Finalità strategica:* Formare i membri del Comitato, le Posizioni dirigenziali e organizzative dell'Amministrazione; incrementare la consapevolezza del personale sul tema delle pari opportunità e di genere, favorendo maggiore condivisione e partecipazione della struttura dirigenziale al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

*Azione positiva:* Formazione immediata sia sulla normativa in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni sia sulle caratteristiche peculiari del lavoro femminile e dell'organizzazione del lavoro tra uomini e donne; individuazione per l'anno 2013 di un budget di formazione specifico per il Comitato e per le tematiche da questo affrontate; previsione di interventi formativi dedicati a tutto il personale sul medio e lungo periodo, sensibilizzazione dei dipendenti sulla materia tramite pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia (con link sulla home page) di normative, circolari, articoli sul tema delle pari opportunità nonché del presente Piano.

*Soggetti ed Uffici coinvolti:* Assessorato Pari Opportunità, Commissione Pari Opportunità, C.U.G., Direzione Organizzazione.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti, ai Dirigenti e P.O.

## **3. Descrizione intervento: BILANCIO DI PARITÀ E MONITORAGGIO DI GENERE PER L'INTRODUZIONE DI AZIONI MIRATE.**

*Obiettivo:* Realizzare il Bilancio di Parità collegato al Bilancio di Genere, attivare il monitoraggio di genere.

*Finalità strategica:* rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità per garantire il riequilibrio nei ruoli e nelle posizioni in cui le donne sono sottorappresentate; prevenire e combattere le discriminazioni. Controllare e ridurre le differenze di genere nei percorsi di carriera.

*Azioni positive:* Identificazione di indicatori aggiuntivi per l'analisi delle risorse umane; analisi di genere delle risorse umane in senso verticale ed orizzontale, comprensiva delle retribuzioni al fine di individuare eventuali differenziali nel trattamento economico e organizzativo; informazione e formazione (in particolare della struttura dirigenziale) sulle vigenti normative antidiscriminatorie.

*Soggetti ed Uffici coinvolti:* Assessorato Pari Opportunità, Commissione Pari Opportunità, IV Dipartimento, C.U.G.

*A chi è rivolto:* a tutti i dipendenti, ai Dirigenti e P.O., ai cittadini.