

## PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020/2022 (d.lgs 198/2006)

Il presente Piano di azioni positive è rivolto a promuovere nell'ambito della Provincia di Novara l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. La sua redazione costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2017/2019 in una visione di continuità, sia strategica che programmatica.

A tal fine la Provincia organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge ed adotta specifiche iniziative avvalendosi dell'Ufficio Pari Opportunità, promuovendo, ove necessario, sinergie con la Commissione Provinciale per le Pari Opportunità, con la Consigliera di parità e la Consigliera in materia di pari opportunità.

### Punto 1

La Provincia di Novara intende assicurare alle donne e agli uomini gli stessi vantaggi e le stesse possibilità, inserendo una prospettiva di genere in ogni azione progettata, nell'attività programmatica e di governo.

<b>Obiettivo 1 – Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni</b>		
<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>
Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Supportare i Comuni e altri organismi nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche .</li><li>2. Diffondere le buone prassi e le azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica.</li><li>3. Potenziare le sinergie ed il confronto con l'Ufficio della Consigliera di Parità, con l'Ufficio Pari Opportunità, con la Commissione Pari</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>A. Supporto nelle azioni di sensibilizzazione, costituzione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale.</li><li>B. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici.</li><li>A. Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche.</li><li>A. Collaborazione per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di pari Opportunità e buone prassi presso gli Enti territoriali</li></ol>

	<p>Opportunità, e con il Centro Servizi.</p>	<p>della Provincia di Novara e informazione sulle realizzazione del Piano di Azioni Positive predisposto dalla Provincia di Novara.</p> <p>B. Collaborazione per contribuire alla diffusione e conoscenza delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di parità nel lavoro.</p>
--	--	---

<b>Obiettivo 2 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</b>		
<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>
<p>Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche tenendo conto dell'esperienza acquisita tramite la partecipazione al progetto "Family Audit"</p>	<p>1. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale.</p> <p>2. Indagine conoscitiva dei bisogni del personale</p>	<p>A. Proporre azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle dei/delle dipendenti.</p> <p>B. Prevedere e monitorare le forme di conciliazione vita/lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro).</p> <p>A. Predisposizione di strumenti per il monitoraggio dei fabbisogni del personale.</p>

## Punto 2

Le azioni previste dal presente Piano verranno realizzate avvalendosi del personale dell'Ente con il supporto tecnico e la collaborazione degli organismi individuati per la tutela delle Pari Opportunità.

## Punto 3

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente (comprensivo del personale addetto alle funzioni di polizia amministrativa locale, in avvalimento ai sensi dell'art. 10, comma 5 della L.R. n. 23/2015, nonché a supporto delle funzioni fondamentali) in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Dipendenti	cat. "D"	cat. "C"	cat. "B"	cat. "A"	qualifica dirigenziale	totale
Donne	16	20	17	0	2	55
Uomini	11	21	22	1	0	55
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>110</b>

Sono altresì presenti presso la Provincia di Novara:

- n. 18 unità di personale (n. 11 donne e n.7 maschi) della Regione Piemonte distaccato presso la Provincia di Novara ai sensi dell'art. 12, comma 4 della legge regionale n. 23/2015, in attuazione della legge 7 aprile 2014 n. 56;

### *Posizioni organizzative assegnate:*

L'equilibrio tra i generi è sostanzialmente rispettato secondo il disposto dell'art. 1 comma 2 del d.lgs 198 dell' 11.4.2006, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Donne	7
Uomini	5

## Punto 4

### *Assunzioni*

Il presente piano potrà essere rivisto ed integrato per esigenze assunzionali che dovessero emergere nel corso del triennio.

In tema di avanzamenti di carriera non verranno applicate discriminanti di alcun genere tra i due generi in occasione di eventuali progressioni.

Nelle procedure di concorso ed, in ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dagli artt. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i, sarà garantita l'equilibrata costituzione delle commissioni, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove d'esame;

## Punto 5

### *Assegnazione del posto.*

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per soli uomini o viceversa.

Come sempre si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

#### Punto 6

##### *Formazione*

Il piano di formazione e perfezionamento del personale dipendente deve tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo le stesse opportunità per le donne e per gli uomini di frequentare i corsi proposti. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sede o altro, accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari.

Gli ostacoli che le donne si trovano ad affrontare per raggiungere un effettivo equilibrio di genere non nascono da problemi giuridici, ma da modelli culturali che ancora impediscono alle donne la piena realizzazione sociale.

Per realizzare quest'ultimo obiettivo sarà avviato, nell'ambito dell'individuazione degli obiettivi formativi, un percorso in materia di Pari Opportunità.

#### Punto 7

##### *Condizioni di lavoro*

La Provincia garantisce a tutti i dipendenti la possibilità di fruire dei congedi e permessi previsti dalle norme in materia, con un'attenzione particolare nel promuovere ogni iniziativa che consenta di coniugare la vita familiare a quella lavorativa.

L'Ente adotta ogni azione positiva volta ad evitare che l'astensione dal lavoro per maternità possa essere causa di pregiudizio nella carriera, secondo quanto previsto dal d.lg.vo 151/2001, Testo Unico sulla maternità e paternità.

#### Punto 8

##### *Ambiente di lavoro*

Il Settore Risorse è individuato quale struttura preposta al servizio di ricezione di eventuali segnalazioni, mentre alla Consiglieria di parità spetta il compito di tutelare i dipendenti nell'ipotesi di eventuali molestie o discriminazioni.

#### Punto 9

##### *Coordinamento e Controllo*

Alla Consiglieria di Parità sono affidate funzioni di coordinamento e controllo delle attività inerenti il presente piano.

#### Punto 10

##### *Aggiornamento del Piano*

Il Piano sarà costantemente aggiornato eseguendo monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi sopra indicati anche in relazione con il ciclo della performance.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG:

Il presente piano ha durata triennale.