



Provincia di
Barletta Andria Trani

PROVINCIA DI BARLETTA-ANDRIA-TRANI

***** **

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025-2027

***** **



INDICE

Premessa	pag. 3
Quadro normativo	pag. 3
La situazione della Provincia di Barletta-Andria-Trani	pag. 4
Il personale in servizio	pag. 5
Azioni positive da attivare: obiettivi generali	pag. 5
Obiettivo A - Comunicazione e Trasparenza	pag. 6
Obiettivo B - Formazione Salute e Benessere	pag. 6
Obiettivo C – Conciliazione dei tempi	pag. 7
Obiettivo D – Contrasto alle discriminazioni	pag. 7
Monitoraggio del P.A.P	pag. 7
Durata	pag. 7



Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato **C.U.G.**, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la “...- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...*”.

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Amministrazione Provinciale.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli “*attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*” (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “*clima interno*” sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

È per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.lgs. n° 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare “*la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.*”

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del C.C.N.L. Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;



- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”* in particolare all'art. 7 prevedendo che *“Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. *“Comitato Unico 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*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*.

La Direttiva 2/2019 (*“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio.

Le sopra elencate disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e 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 all'interno delle famiglie.

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità con il precedente Piano 2024-2026 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.



Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di 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 familiari.

La Provincia di Barletta-Andria-Trani 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, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato, mediante l'adozione del POLA.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura digitale, 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 agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione proseguirà nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando inoltre piena attuazione alle previsioni del PTPCT, con l'obiettivo di 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.

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà nominata la Consiglieria/e di fiducia dell'Ente ai fini della prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro e condivise tra i Dirigenti dell'Ente procedure, formazione/informazione e buone prassi.

La situazione della Provincia di Barletta-Andria-Trani

Con la L. n° 56/14 si è avviato un importante processo di riordino delle funzioni delle Province e di riforma degli enti stessi, quali enti di area vasta a rappresentatività democratica indiretta. Con la L. n. 190/14 (legge di stabilità 2015) è poi stato introdotto un percorso speciale per le Province, che prevedeva:

- una drastica riduzione della dotazione organica, nella misura di almeno il 50% della consistenza finanziaria del personale;
- la ridefinizione della struttura organizzativa mediante adozione di un piano di riassetto;
- tra gli altri, il divieto di cui all'art. 1, comma 420, della legge n. 190/2014, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo: tale divieto era strettamente funzionale e connesso alla prevista riduzione della dotazione organica delle Province mediante la mobilità del personale in soprannumero verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni.

Gli ultimi anni, pertanto, sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale delle Province, nonché dal ridimensionamento del numero di dipendenti della Provincia di Barletta-Andria-Trani a seguito sia di collocazioni in quiescenza, nonché di trasferimenti presso altri Enti ex lege o su richiesta dei dipendenti interessati.

Ciò ha comportato una continua ridefinizione dell'organigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni.

D'altro canto è sempre più pressante la richiesta di servizi e infrastrutture di qualità da parte dei cittadini, alla quale si è costretti a far fronte con un personale numericamente drasticamente ridotto e invecchiato, in quanto, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità, agli Enti Locali e al territorio.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza*



è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”.

Il personale in servizio

Al 01 gennaio 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, incluso il Segretario Generale, è la seguente:

Dipendenti	Segr.Gen.	Dirig.	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Donne	1	2	11	7	2	0	23
Uomini	0	3	12	13	8	4	40
TOTALE	1	5	23	20	10	4	63

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione analoga per età tra uomini e donne all'interno delle Categorie. Inoltre, si sottolinea che l'attuale situazione nella quale diversi dipendenti devono svolgere compiti relativi a più funzioni, proprie o attribuite alle Province, verrà, se non si modificheranno le disposizioni legislative che da troppo tempo non hanno consentito il ricambio del personale a diverso titolo cessato, ulteriormente e drammaticamente peggiorata: dai dati sopra riportati si evince, infatti, che nel giro di una decina d'anni i dipendenti provinciali si ridurranno ulteriormente in quanto più del 40% del personale avrà maturato il diritto alla quiescenza.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

Obiettivi Generali

La Provincia di Barletta-Andria-Trani 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/ lavoratore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/lavoratori 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 molestie mobilitanti;
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, anche mediante l'utilizzo dello smart working;



8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce dall'attività propositiva del Servizio Personale, condivisa dal C.U.G.. Nel corso del triennio 2025-2027 la Provincia di Barletta-Andria-Trani 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. Accessibilità al C.U.G. mediante diffusione dell'email dedicata e dei nominativi dei dipendenti componenti, ai quali tutto il personale potrà direttamente rivolgersi per richiedere l'attivazione dell'organismo di parità su particolari tematiche ovvero per raccogliere segnalazioni;
2. Pubblicazione del presente P.T.A.P.;
3. Attivazione di flusso di notizie e informazioni su canali tematici che sono oggetto delle varie Azioni del presente P.T.A.P.;
4. Collaborazione con la rete nazionale dei C.U.G.;

Obiettivo B) FORMAZIONE, SALUTE E BENESSERE

Azioni:

1. Rilevazione delle necessità di tutto il personale;
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 ed elevate qualificazioni 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. Sostegno per la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione massimizzando gli istituti e i benefici già previsti dal vigente CCNL, per promuovere la cultura dell'aggiornamento continuo e della formazione;
6. Sviluppo della condivisione e diffusione delle conoscenze apprese, con la possibilità di informare/formare i colleghi che non hanno partecipato ai corsi di formazione;
7. Elaborazione di proposte di welfare integrativo e avvio del percorso di condivisione con le OO.SS. e i 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. Promozione della cultura del Telelavoro/Smart Working evidenziandone i benefici per l'Ente, il dipendente e l'ambiente;
4. Facilitazione al reinserimento dei dipendenti dal congedo biennale ex D.Lgs. n° 119/2011 nonché dal congedo di maternità e paternità;

Obiettivo D) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI



Azioni:

1. Aggiornamento del Codice Etico, mediante processo partecipativo di coinvolgimento del personale, e nomina della/del Consigliera/e di fiducia dell'Ente ai fini della prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro;
2. Informare/formare tutti i dipendenti sui contenuti del Codice Etico e sulle funzioni della/del Consigliera/e di fiducia.
3. Istituzione di un Nucleo di ascolto organizzato interno/esterno all'amministrazione.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in *itinere* ed *ex post* del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia di Barletta-Andria-Trani attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Dirigente del Servizio Personale che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale e comunque, entro il 01.03 di ciascun anno.

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P..

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG dovrà relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e incarichi di E.Q., al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG dovrà, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

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.