ALL. ALLA D.C.P.
n. 46 del 10.06.13

Provincia di Barletta - Andria - Trani
Comitato Unico di Garanzia
Cug@provincia.bt.it

PIANO TRIENNALE 2013/2015 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI

PREAMBOLO

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.
La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

IL CONTESTO NORMATIVO

Il decreto legislativo n.198 del 11.04.2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che ha recepito la Legge n.125 del 10.04.1991 ed il decreto legislativo n. 196 del 23.05.2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".
Il decreto legislativo n.165 del 31.03.2001 recante "Norme generali sul l'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese.
La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, Luigi Nicolais, e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, Barbara Pollastrini, emanata il 23.05.2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. A tale scopo individua sei linee di azione:
eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette ed indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative ed il risarcimento per le vittime;
adozione dei piani triennali di azioni positive, previsti dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici;
organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione, con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze per valorizzare, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo e' superiore a due terzi;
funzionamento e valorizzazione dei comitati per le pari opportunità;
formazione e cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche (con moduli formativi obbligatori), statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti, la diffusione dei bilanci di genere.

EVOLUZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE

Il linguaggio delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione vede il suo primo interprete nel Comitato per le Pari Opportunità, previsto trasversalmente dalla contrattazione collettiva del 1986; si trattava di un organismo di parità composto da un numero paritetico di rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori, con funzioni di creare condizioni effettive di parità tra uomini e donne, rimuovere le discriminazioni indirette nei confronti delle lavoratrici, valorizzare la soggettività femminile nel lavoro, far evolvere la cultura dell'ambiente aziendale in tema di pari opportunità tra uomini e donne, attraverso lo strumento delle azioni positive.
Questo strumento si è evoluto nel Comitato paritetico sul mobbing nelle Pubbliche Amministrazioni, organismo composto da un numero paritetico di rappresentanti dell'azienda e dei laboratori e da un rappresentante del Comitato stesso (questi senza diritto di voto); le funzioni ascrivibili erano il monitoraggio del fenomeno del mobbing (e quindi ricerca di dati quantitativi e qualitativi e delle cause organizzative e gestionali generatrici di un clima di disagio); la prevenzione del fenomeno (con piani formativi per affermare una cultura organizzativa del benessere organizzativo); la proposta e l'organizzazione di azioni di contrasto (codici di condotta, sportello mobbing).
L'art. 57 comma 1 della legge 183/2010 unifica, in un solo Organismo, le competenze dei Comitati per le opportunità, dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva; e di questi assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni relative al personale delle Amministrazioni Pubbliche.
Principio fondante della normazione e' l'identificazione del compito di "realizzare la **migliore utilizzazione delle risorse umane** nelle pubbliche amministrazioni, **assicurando** la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, **applicando** condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, **garantendo** pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica" (art. 1 comma 1 lettera c della legge 183/2010).
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".

IL CUG DELLA PROVINCIA BARLETTA ANDRIA TRANI

La Provincia Barletta Andria Trani, con determinazione del Settore Personale n. 199 del 13/09/2011, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia, organismo paritetico previsto dalla legge 183/2010 ("Collegato lavoro").
Il CUG e' composto in forma paritetica, assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (raggiunta considerando anche i componenti supplenti), un numero di componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il mandato dura quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
Il CUG opera in raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni servendosi delle risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, messe a disposizione dall'Amministrazione, tenuto conto dei contratti collettivi vigenti. Il CUG opera come organismo di consultazione preventiva ogni qualvolta l'amministrazione deve adottare atti nelle materie di competenza dello stesso. Al CUG sono ascrivibili poteri propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate; tra i poteri propositivi rileva la predisposizione del Piano delle Azioni Positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

OBIETTIVI

- **valorizzare la presenza femminile** all'interno dell'ente, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- **orientare la politica formativa** alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi che precludono alle lavoratrici di accedere ai massimi livelli di carriera, per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- **favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali** per le lavoratrici e i lavoratori;
- **garantire condizioni di lavoro** che rispettino la dignità e la libertà delle persone;
- comunicare e promuovere la **cultura di genere**.

L'ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE

La situazione del personale provinciale, alla data del 31/12/2011, è di n. 237 dipendenti a tempo indeterminato, con esclusione dei docenti dell'I.T.A., dei collaboratori addetti all'ufficio di staff del Presidente, del personale in posizione di comando e dei Dirigenti.
Analizzando tutti i dati in possesso si rileva un elemento certo tra tutti quelli presi in esame, ossia la presenza di n. 165 uomini a fronte di n. 86 donne.
Inoltre la componente femminile che utilizza l'istituto del part-time è di solo n. 4 a fronte di n. 2 uomini.
Per quanto attiene il numero di dipendenti diversamente abili ci sono n. 7 dipendenti, di cui n. 2 donne e n. 5 uomini.
Distinguendo i dipendenti per appartenenza di categoria ci sono n. 18 dipendenti, di cui solo n. 2 donne, per la categoria "A", con la precisazione di cantonieri, degli operai, i quali sono esclusivamente di genere maschile, mentre per la categoria "B", ci sono n. 45 uomini e n. 19 donne, ai quali rivestono i profili di esecutori amministrativi e collaboratori amministrativi.
Per la categoria "C", ci sono n. 58 uomini e n. 30 donne, appartengono a questa categoria gli istruttori amministrativi, gli agenti di polizia provinciale, geometra e ragioniere, mentre solo per la categoria "D", dove ci sono n. 34 uomini e 33 donne, vi è un sostanziale equilibrio tra la categoria uomini e donne.
Analizzando il dato per i dipendenti per fasce di età, si rileva un dato predominante per la fascia di età compresa tra 50/54 anni , di cui 13 donne e 35 uomini, rispetto alle altre fasce di età non prese in considerazione.
Per quanto attiene ai titoli di studio posseduti dai dipendenti, è interessante il numero di quelli in possesso del solo diploma di scuola superiore, pari a n. 93 dipendenti, di cui 26 donne e 67 uomini, risulta nettamente prevalente il dato di quelli in possesso della laurea, con n. 57 donne e n. 59 uomini.
Mentre il dato rinveniente sulla fruizione del congedo parentale, ove abbiamo un numero complessivo di soli 13 dipendenti, di cui n. 7 uomini e n. 6 donne, evidenziando che ci sono delle famiglie monoreddito, in quanto dagli atti di ufficio risulta che l'altro coniuge del dipendente non è adibito ad alcun lavoro.
Invece per la tutela della maternità ci sono solo n. 5 donne che hanno chiesto, nell'anno 2011, l'astensione obbligatoria dal lavoro per la maternità.
Da segnalare è il dato dei dipendenti fruenti di permessi per assistenza ai disabili, per un totale di 24 dipendenti, di cui n. 8 donne e n. 16 uomini.
Per ciò che attiene ai profili professionali, si evidenzia la presenza di una sola donna per le seguenti figure: agente di polizia provinciale, agronomo ed istruttore tecnico.

Inoltre se per alcune figure professionali sono adibite solo donne, come per l'assistente sociale, funzionario contabile, istruttore direttivo legale, per altre vi sono solo uomini, come per le seguenti figure: l'addetto alla registrazione dati, l'addetto ai servizi ausiliari e di supporto, autista, cantoniere, capo azienda, collaboratore amministrativo, ingegnere impiantista, istruttore informatico, operaio specializzato e specialista di vigilanza.

GLI STRUMENTI UTILIZZATI

Ai fini della raccolta degli elementi utili ad una valutazione del contesto sono stati utilizzati tre strumenti: somministrazione di questionari in forma anonima, incontri con esperti e focus group.

ANALISI FOCUS GROUP

Al fine cogliere eventuali punti di criticità presenti nell'ambito lavorativo provinciale, il CUG ha inteso invitare il personale non dirigente ed in posizione non apicale impiegato presso ogni singolo settore, a prendere parte a dei focus group organizzati di volta in volta presso ciascun ufficio.

Si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione su precise tematiche indirizzando il personale dipendente alla disamina delle stesse, così da ricavarne un quadro generale ed organico.

Le argomentazioni sottoposte al personale dipendente hanno riguardato:

- l'ambiente lavorativo;
- la qualità del rapporto coi colleghi;
- la qualità del rapporto col Dirigente;
- l'organizzazione e la qualità del lavoro.

Sostanzialmente è emerso che, nella maggior parte dei casi, i rapporti intercorrenti tra i colleghi, nonché tra il singolo ed il Dirigente, non presentano alcun tipo di criticità o rilevante problematicità.

Al contrario, le maggiori difficoltà si riscontrano in riferimento all'eccessivo carico di lavoro non adeguatamente e proporzionalmente distribuito sia tra i singoli settori, sia all'interno degli stessi, tale per cui sovente non vi è conformità tra la professionalità posseduta e le mansioni effettivamente svolte. Non è infrequente che i dipendenti con qualifica tecnica siano investiti di attività prettamente amministrative e questo a riprova del fatto che non vi è stata una calibrata e ragionata attribuzione del personale a seconda delle maggiori o minori competenze riguardanti ciascun settore provinciale.

A questo si aggiunge la scarsa attenzione che l'Ente rivolge alla formazione del personale, economizzando, di anno in anno, il budget da investire nella partecipazione ai seminari di formazione, e del pari le esigue risorse destinate al fondo per lo straordinario.

Si evincono, inoltre, molteplici disorganizzazioni dovute essenzialmente alla difficoltà di comunicazione tra settori logisticamente distanti tra loro.

INCONTRI CON ESPERTI

E' stato organizzato un incontro in due date con avvocato esperto nel settore della disparità di genere e nel mobbing.

Il primo incontro, riservato ai componenti del CUG ed aperto alla dirigenza e figure apicali, ha riguardato l'analisi della normativa in materia di comitato unico di garanzia, disparità di genere e consigliera di parità.

Il secondo incontro, aperto a tutti i dipendenti interessati, ha riguardato le connotazioni normative e giurisprudenziali in materia di mobbing.

Le fonti normative e giurisprudenziali fornite nei due incontri sono state pubblicate sul sito della Provincia nella sezione CUG.

ANALISI DI CONTESTO DI GENERE

In riferimento alla predisposizione del Piano di Azioni Positive di questa Provincia, è stato utile analizzare n. 120 questionari sul tema delle pari opportunità, somministrati ai dipendenti della Provincia Barletta - Andria - Trani, dai quali è possibile elaborare osservazioni e riflessioni utili per un'analisi del contesto di genere all'interno dell'organizzazione provinciale.

QUESTIONARI RACCOLTI	**122**
QUESTIONARI COMPLETATI	**120**

Sintesi elaborazione: situazione personale e familiare

Tra i 120 questionari compilati n. 64 sono relativi a dipendenti di sesso maschile e n. 55 a dipendenti di sesso femminile. Il 45,8% dei dipendenti ha un età superiore ai 50 anni ed il 64,20 % dichiara di essere coniugato/a.

Fascia d'età

		Frequenza	Percentuale
Validi	20-30	11	9,2
	30-40	27	22,5
	40-50	25	20,8
	oltre 50	**55**	**45,8**
	Totale	118	98,3
Mancanti	Nesuna risposta	2	1,7
Totale		120	100,0

Si rileva che il 54,2% dei dipendenti è in possesso di Diploma di Laurea mentre il 24,2 % è in possesso di Laurea. Si evidenzia quindi un dato positivo circa il livello di Istruzione del personale dipendente che ha consegnato il questionario.

Titolo di studio

		Frequenza	Percentuale
Validi	Licenza media	7	5,8
	Diploma superiore	**65**	**54,2**
	Diploma universitario	1	,8
	Laurea	29	24,2
	Laurea specialistica	14	11,7
	Dottorato di ricerca	3	2,5
	Totale	119	99,2
Mancanti	Nessuna risposta	1	,8
Totale		120	100,0

E' elevato il numero di dipendenti il cui partner è occupato (prevalentemente nell'ambito dell'insegnamento o impiegatizio).

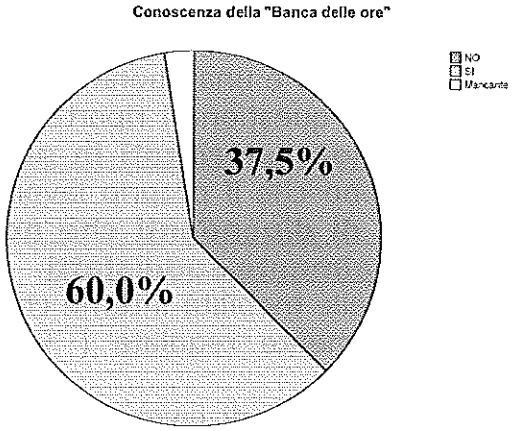
Occupazione del partner

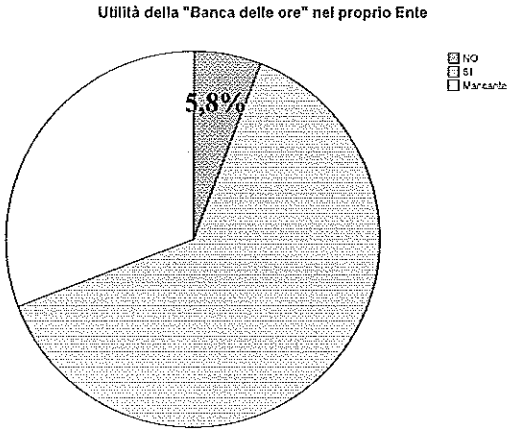
		Frequenza	Percentuale
Validi	Dirigente, imprenditrice/ore, magistrata/o, docente universitaria/o, libera/o professionista	12	10,0
	Artigiana/o, lavoratrice/ore autonoma/o, commerciante	8	6,7
	Insegnante, Impiegata/o	**41**	**34,2**
	Operaia/o, usciere, collaboratrice/ore scolastica/o	5	4,2
	Disoccupata/o	2	1,7
	Casalinga/o	22	18,3
	Altro	13	10,8
	Totale	103	85,8
Mancanti	Nessuna risposta	17	14,2
Totale		120	100,0

Il 67,5 % dei casi vi è la presenza di figli all'interno dei nuclei familiari dei dipendenti.
L'83% dichiara di vivere con persone che non richiedono cure particolari. Rispetto ai figli minori di 14 anni il 12, 5% dei dipendenti ha difficoltà nella gestione quotidiana rispetto all' attività lavorativa mentre il 40,8% dichiara di non avere questo problema. E' rilevante il numero dei dipendenti che hanno omesso di rispondere a questa domanda.
La maggioranza dei dipendenti (74,2 %) conosce la legge sul congedo parentale e le opportunità che offre per la tutela della maternità/paternità e dell'handicap. Nonostante sia positivo il dato vi è, comunque, una percentuale di persone (21,7%) che ha dichiarato di non conoscere tale legge.
E' stato anche rilevato il dato sulla nozione dell'Istituto della "Banca ore" disciplinato dall'art. 38 bis del C.C.N.L. del 14.09.2000 che permette di accantonare le ore eccedenti l'ordinario servizio al fine di usufruirne nel tempo

per le necessità personali e familiari. Il 60% conosce tale possibilità mentre il 37,5% non ne è a conoscenza. Si rileva l'opportunità di favorire una più attenta e diffusa promozione di tali informazioni e l'opportunità di facilitare i dipendenti, mediante mezzi e supporti tecnologici e informatici, nella fruizione della Banca Ore o di strumenti che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita-lavoro..

La "Banca delle Ore"





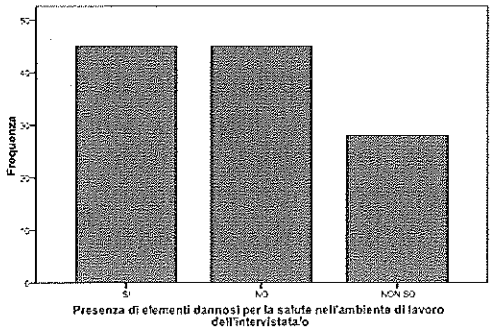
Il 35,0% dei dipendenti dichiara di riuscire a conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari mentre il 26,7% ammette di fare molta fatica nel conciliare gli impegni e, pertanto, deve spesso rinunciare a momenti di svago e di riposo. L' 11,7% usufruisce di aiuti esterni a pagamento (colf, baby-sitter, altro) per riuscire a conciliare i tempi di vita-lavoro.
Tra coloro che hanno difficoltà a conciliare i tempi di vita-lavoro è interessante rilevare gli elementi che si ritiene di trascurare maggiormente. Tra questi al primo posto emerge il fatto che il 25,8 % ritiene di rinunciare a se stesso mentre l'11,7% sente di trascurare i propri figli. Una piccola percentuale (5,8%) ritiene di non riuscire ad occuparsi adeguatamente della casa ed il 5,8 % pensa di trascurare il proprio partner.
Dall'analisi di genere inerente la conciliazione vita-lavoro emerge che sono gli uomini a riuscire più facilmente a conciliare gli impegni mentre è rilevante, tra coloro che hanno delle difficoltà nella conciliazione, la presenza femminile.

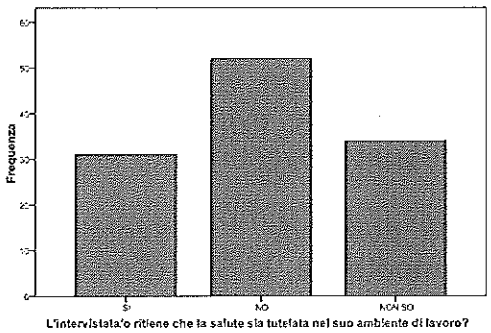
Emerge quindi per le dipendenti una maggiore difficoltà di conciliazione che appare, dunque, un dato utile per l'indirizzo di azioni positive che vadano a facilitare o favorire tale criticità.

Nell'Ambito dell'Analisi della vita lavorativa emerge che quasi tutti i dipendenti ritengono di possedere una buona preparazione informatica. La maggior parte dichiara di svolgere una mansione coerente con il proprio titolo di studio ma non è da sottovalutare la percentuale di persone che, invece, solo in parte ritengono che vi sia coerenza tra competenza lavorativa e titolo di studio. Resta anche **evidente che un numero di dipendenti non ritengono vi sia un adeguato investimento nell'ambito dei corsi di formazione e aggiornamento**.
Alla domanda "si sente valorizzata/o dal suo datore di lavoro per la Sua competenza, la Sua esperienza o le Sue potenzialità" vi è una buona parte che risponde positivamente mentre quasi una metà dei questionari riportano una risposta inerente il **sentirsi poco valorizzati o non valorizzati in nessun caso.** In prevalenza, tuttavia, i dipendenti ritengono che il proprio lavoro sia utile ed interessante sebbene vi sia **un numero di dipendenti che non si ritengono soddisfatti o si ritengono solo parzialmente soddisfatti**.
E' stato rilevato, altresì, il parere sulla questione delle mobilità interne che per il 61,7 % dovrebbe essere agevolata o diversamente regolata (9,2 %) dall'Amministrazione.
Interessante è anche il dato sulla possibilità di smettere di lavorare se ce ne fosse la possibilità, infatti il 34,2% smetterebbe di lavorare mentre il 49,2% ha risposto negativamente.
Tra i motivi per i quali, secondo l'intervistata/o, il numero delle donne nei posti di direzione è inferiore a quello degli uomini molti (37,5%) ritengono che dipenda dalle **troppe responsabilità della donna al di fuori del lavoro** mentre il 14,2 % ritiene che le donne siano discriminate in quanto donne.
Il 78,3%, tuttavia, ritiene che vi sia pari opportunità tra i sessi all'interno dell'organizzazione lavorativa nell'Ente. Il 76,7% reputa utile un corso di formazione durante l'orario di lavoro che abbia ad oggetto le politiche ed azioni di Parità, Pari Opportunità e non discriminazione al fine di un miglioramento dell'Amministrazione.
Emerge, inoltre, la necessità di diffondere maggiormente l'informazione circa la presenza del Comitato Unico di Garanzia in quanto è emerso che il 49,2 % non è a conoscenza dell'esistenza di tale organo all'interno dell'Amministrazione.
Per migliorare le condizioni lavorative di uomini e donne, secondo gli intervistati, **l'Amministrazione dovrebbe permettere una maggiore flessibilità oraria**, conciliando i tempi di vita e di lavoro con la possibilità di carriera (29,1%).

Nell'Ambito dell'Analisi della vita lavorativa emerge che quasi tutti i dipendenti ritengono di possedere una buona preparazione informatica. La maggioranza dichiara di svolgere una mansione coerente con il proprio titolo di studio ma non è da sottovalutare la percentuale di persone che, invece, solo in parte ritengono che vi sia coerenza tra competenza lavorativa e titolo di studio. Resta anche evidente che un numero di dipendenti non ritengono vi sia un adeguato investimento nell'ambito dei corsi di formazione e aggiornamento.

Alla domanda " si sente valorizzata/o dal suo datore di lavoro per la Sua competenza, la Sua esperienza o le Sue potenzialità" vi è una buona parte che risponde positivamente mentre quasi una metà dei questionari riportano una risposta inerente il sentirsi poco valorizzati o non valorizzati in nessun caso. In prevalenza, tuttavia, i dipendenti ritengono che il proprio lavoro sia utile ed interessante sebbene vi sia un numero di dipendenti che non si ritengono soddisfatti o si ritengono solo parzialmente soddisfatti.
E' stato rilevato, altresì, il parere sulla questione delle mobilità interne che per il 61,7 % dovrebbe essere agevolata o diversamente regolata (9,2 %) dall'Amministrazione.
Curioso è anche il dato sulla possibilità di smettere di lavorare se ce ne fosse la possibilità (34,2% smetterebbe di lavorare mentre il 49,2% ha risposto negativamente).
Tra i motivi per i quali, secondo l'intervistata/o, il numero delle donne nei posti di direzione è inferiore a quello degli uomini molti (37,5%) ritengono che dipenda dalle troppe responsabilità della donna al di fuori del lavoro mentre il 14,2 % ritiene che le donne siano discriminate in quanto donne.
Non è positiva la percezione della sicurezza sull'ambiente di lavoro. Emerge, infatti, che il 37,5 % ritiene che vi siano elementi dannosi per la salute nell'ambiente di lavoro. Il 43,3 % ritiene che la salute non sia tutelata.





		Frequenza	Percentuale
Validi	SI	31	25,8
	NO	**52**	**43,3**
	NON SO	34	28,3
	Totale	117	97,5
Mancanti	Nessuna risposta	3	2,5
Totale		120	100,0

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Il Decreto n. 198/2006, all'art. 12, comma 1, prevede che a livello nazionale, regionale e provinciale siano nominati una Consigliera o un Consigliere di parità e che per ogni Consigliera/ Consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente. Il mandato delle Consigliere/Consiglieri ha la durata di quattro anni ed e' rinnovabile una sola volta. La Consigliera/Consigliere di parità territorialmente competente predispone 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, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
La Provincia Barletta -Andria -Trani con D.G.P. n. 26 del 08/04/2011 ha previsto l'istituzione della figura della Consigliera/e Provinciale di Parità effettiva/o e supplente.
A seguito di procedure di selezione e designazione sono state nominate, con Decreto del 23/10/2012 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con delega alle pari opportunità, l'Avv. Stefania Campanile e l'Avv. Vittoria Rutigliano, quali Consigliere di Parità, effettiva e supplente, della Provincia Barletta -Andria -Trani.

Le Consigliere di parità si rivolgono alle donne che:

- hanno subito discriminazioni sul lavoro,
- vogliono avere più informazioni sui loro diritti,
- vogliono sapere a quali enti e organizzazioni possono rivolgersi per accedere alla formazione professionale.

Competenze:

- favorire l'uguaglianza sostanziale tra donna e uomo nell'accesso al lavoro e sui luoghi di lavoro mediante la promozione di azioni positive,
- vigilare affinché negli ambienti di lavoro non si verifichino discriminazioni nei confronti delle donne e favorire una organizzazione del lavoro volta alla realizzazione di pari opportunità ,
- promuovere una diversa organizzazione del lavoro per un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e per la condivisione di tali responsabilità tra i due sessi,

- eliminare le disparità di cui le donne sono oggetto nell'accesso alla formazione, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità,
- incentivare l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale

Progetti delle consigliere per questo mandato:

- promozione di progetti di azioni positive per la valorizzazione delle competenze femminili nei settori e nei profili innovativi e specialistici,
- promozione di progetti per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro,
- promozione di iniziative di sostegno alla carriera esterna dei giovani e la riduzione dei rischi di precarizzazione,
- monitoraggio della rappresentanza politica ed istituzionale in applicazione dell'art. 51 della Costituzione che prevede azioni positive nelle cariche elettive e maggior accesso alla rappresentanza politica delle donne,
- sostegno delle donne che agiscono in giudizio per la tutela antidiscriminatoria, sia individuale che collettiva, con coinvolgimento della consigliera regionale.

AZIONE 1: FORMAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE:

descrizione: promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della informazione sui temi delle pari opportunità. Creare un canale specifico, valorizzando il ruolo del CUG, per informare i dipendenti

obiettivo: Migliorare la produttività ed il clima lavorativo valorizzando il benessere organizzativo; migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle opportunità; sensibilizzare sul tema delle molestie; diffondere la cultura consapevole della differenza di genere; sviluppare iniziative per instaurare rapporti con soggetti pubblici e privati del territorio; sviluppare indagini conoscitive e forme di monitoraggio statistico.

Sviluppo dell'Azione:

- Consolidamento della pagina dedicata all'attività del CUG presente sull'Home Page istituzionale della Provincia di Barletta Andria Trani attraverso:
  - la pubblicazione costante e continua della normativa di riferimento e successiva evoluzione, di circolari informative sulla cultura di genere, delle principali novità giurisprudenziali di interesse, dei progetti europei finanziati;
  - lo sviluppo di un canale di comunicazione protetto per sensibilizzare sul tema delle molestie e del benessere organizzativo attraverso: questionari semestrali di rilevazione dei dati e monitoraggio successivo degli scostamenti; comunicazioni via mail protette;
  - l'attivazione di un link di collegamento diretto con la Home Page della Consigliera Nazionale di Parità istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Consigliera Provinciale di Parità;
  - organizzazione di seminari, incontri divulgativi sul tema di genere almeno una volta all'anno nelle varie sedi della Provincia;
  - l' organizzazione di giornate di sensibilizzazione sulla dimensione di genere in collaborazione con la consigliera di parità;
  - l'organizzazione di giornate formative e di aggiornamento per i componenti del CUG sulle materie di interesse;
- ricognizione degli strumenti e delle buone prassi (con analisi dei dati sulla maternità e paternità) per rilevare la consistenza e le modalità attualmente utilizzate;
- perfezionare e, dove ritenuto necessario, rivedere gli strumenti (regolamenti, disciplinari) in

essere e introduzione di nuovi strumenti e buone prassi;

- Diffondere il codice di disciplinare dei dipendenti anche attraverso l'affissione in luoghi comuni di facile accessibilità e visibilità (bacheche di settore);
- Predisposizione e diffusione di un codice di comportamento per la tutela della dignità dell'uomo e della donna sul luogo di lavoro, ispirato ai principi di democrazia ed uguaglianza dettati dalla Costituzione al fine di creare delle condizioni idonee ad assicurare alle lavoratrici ed ai lavoratori lo svolgimento della loro attività lavorativa e professionale in un ambiente sicuro sereno e rispettoso della reciproca dignità. Tanto, al fine di adottare misure appropriate per la prevenzione e la eliminazione dei comportamenti lesivi della dignità personale degli atteggiamenti vessatori e persecutori, per il superamento delle situazioni di disagio e di svantaggio, e la rimozione di un linguaggio non rispettoso della persona.
- Istituzione di uno sportello di ascolto(a base volontaria) , per la prevenzione delle situazioni di discriminazioni, stress da lavoro, mobbing;
- Promuovere la diffusione della medicina di genere: creare una rete capillare di informazione circa le patologie femminili più diffuse, anche collegate allo stress da lavoro-dipendente, valutando anche l'avvio di eventuali iniziative di screening gratuiti in collaborazione con il Settore Politiche Sociali, attivando convenzioni con strutture a ciò preposte ed individuando un luogo idoneo, presso la Provincia, che funga da point office in occasione delle giornate dedicate alla prevenzione;
- realizzazione di una banca dati, disponibile presso l'Home Page del GUC, o altro luogo ritenuto idoneo, di baby sitter e badanti, personale qualificato e referenziato in grado di collaborare per l'assistenza familiare nei periodi di assenza o di chiusura di asili, scuole. L'azione è possibile in collaborazione con il Settore politiche sociali e i Centro per l'impiego Provinciali;
- valutazioni delle soluzioni idonee, anche attraverso la stipula di apposite convenzioni con il Comune, con Società di trasporto, per facilitare lo spostamento dei dipendenti e incentivare all'utilizzo dei mezzi pubblici;
- individuazione luogo idoneo presso le sedi della Provincia, per realizzare uno spazio comune di sosta per le pause pranzo prima della ripresa pomeridiana, opportunamente attrezzato.

AZIONE 2: CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO.

Favorire l'equilibrio tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro e migliorare l'efficienza organizzativa del lavoro part-time senza pregiudizio per la funzionalità dei servizi di riferimento.
Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time, anche attraverso l'agevolazione del reinserimento e l'aggiornamento del personale al momento del rientro in servizio da congedi parentali o lunghi periodi di assenza.
Obiettivo: promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, migliorando l'efficienza organizzativa del lavoro flessibile in genere; favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro per salvaguardare e valorizzare le professionalità di coloro che utilizzano il part – time; far crescere la cultura della flessibilità come forma utile per l'organizzazione del lavoro a tutti i livelli.

Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.
Esse interessano gli uomini, le donne e le organizzazioni, toccano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale e hanno un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.
La Provincia di Barletta – Andria – Trani propone le seguenti misure volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro:
a) attuazione di progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato (family friend), con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione, anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento, acquisto di attrezzature hardware e pacchetti software, attivazione di collegamenti ADSL, ecc;
c) programmi ed azioni che, anche attraverso l'attivazione di una rete tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori dipendenti, e,

precisamente, azioni che prevedano la creazione o implementazione di nidi, nidi di famiglia, servizi ed interventi similari ("mamme di giorno", educatrici familiari o domiciliari, ecc.);
e) previsione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/ buono per i servizi offerti da strutture specializzate (nidi, centri diurni/estivi per minori, ludoteche, strutture sociali diurne per anziani e disabili, ecc.), o in forma di "buono lavoro" per prestatori di servizio (assistenza domiciliare, pulizia, posti a domicilio, ecc.).

SISTEMA DI MONITORAGGIO

La realizzazione delle azioni positive proposte sarà valutata in itinere ed ex post con un sistema omogeneo a quello utilizzato per la valutazione ex ante, al fine di rendere i dati acquisiti misurabili e valutabili con gli stessi parametri.
Pertanto al termine di ogni anno solare saranno somministrati questionari in forma anonima, eliminando ovviamente le tracce non ripetibili; saranno organizzati altri focus group con campioni omogenei di dipendenti e sempre su base volontaria; saranno rivisti i dati del Settore Personale per valutare l'impatto delle modifiche introdotte sul sistema dei congedi e delle assenze.

RISORSE FINANZIARIE

Si prevedono i seguenti costi di attuazione delle azioni positive, che saranno finanziati annualmente sul bilancio pluriennale 2013/2015:

- Costi per la formazione specifica del personale euro 5.000,00
- Costi per stampati pubblicitari euro 300,00
- Costi per voucher euro 1.000,00
- Costo del personale impegnato nel CUG per circa 50 ore di attività l'anno euro 12.000,00
- Costi indiretti (fax, pc, riscaldamento, illuminazione, servizi di pulizia e guardiania ambienti, etc) euro 6.000,00

ESEGUIBILITÀ

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.
Il Piano e' pubblicato sul sito web ufficiale dell'Ente ed in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.
Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.