



DGP n. 311 del 13/04/2021
ALLEGATO E

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE PER IL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE**

2021-2023



Indice

1. Introduzione	3
2. Basi giuridiche	3
3. Struttura e basi del Piano triennale delle azioni positive.....	3
4. Il personale provinciale in cifre	4
5. Azioni positive.....	4
6. Le aree d'intervento.....	4
6.1 Monitoraggio e analisi	4
6.2 Conciliazione vita professionale e privata	5
6.3 Leadership al femminile	5
6.4 Salute e benessere sul posto di lavoro	5
6.5 Pari opportunità e inclusione	6



1. Introduzione

Un clima di lavoro sano, improntato alla stima reciproca e caratterizzato da pari opportunità, contribuisce in modo significativo al benessere e al rendimento dei e delle dipendenti. Ogni datore e datrice di lavoro dovrebbe porre particolare attenzione al benessere dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici.

Condizioni essenziali per un buon clima di lavoro sono un rapporto di reciproca fiducia nonché il rispetto per la diversità e l'unicità di ogni persona. Così come la società, anche la pubblica amministrazione sta diventando sempre più plurale e "a più colori". L'obiettivo dell'Amministrazione provinciale deve quindi essere quello di riconoscere la diversità come valore e di promuovere le pari opportunità. Tutti e tutte le dipendenti devono sentire lo stesso apprezzamento, indipendentemente da: sesso, nazionalità, origine etnica, religione o ideologia, eventuali disabilità, età, orientamento ed identità sessuale. E indipendentemente dai loro molteplici e diversi interessi, bisogni e modi di organizzare la propria vita e il proprio lavoro.

Supportare e favorire la crescita dei e delle dipendenti dal primo all'ultimo giorno di lavoro sia rispetto al loro sviluppo personale e professionale, sia rispetto al loro rendimento e alla motivazione costituisce una costante priorità dell'Amministrazione provinciale. Se questa linea viene portata avanti con successo, migliora la visibilità dell'Amministrazione, contribuendo così a dare un'immagine positiva dell'ente. Questa attenzione porta, in definitiva, l'Amministrazione provinciale ad essere percepita come un datore di lavoro attraente e ad attrarre così effettivamente nuova e giovane forza lavoro.

2. Basi giuridiche

La parità di trattamento, le pari opportunità e il benessere sul posto lavoro sono ancorati a previsioni normative comunitarie, nazionali e provinciali. L'Ordinamento del personale della Provincia (Legge provinciale del 19 maggio 2015, n. 6) ad esempio, stabilisce che l'Amministrazione provinciale adotti, in osservanza delle disposizioni dello Statuto di autonomia, misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di parità di trattamento e pari opportunità per garantire, nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, al colore della pelle, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Inoltre, l'Amministrazione provinciale garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicologica al proprio interno.

Il Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano (Deliberazione della Giunta provinciale n. 839 del 28 agosto 2018) richiede ai e alle dipendenti provinciali di evitare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana e di astenersi da atti, comportamenti o molestie che conducano alla discriminazione di qualcuno. È da evitarsi ogni azione od omissione che comporti una discriminazione per motivi di sesso, origine etnica, religione, ideologia, disabilità, età e orientamento sessuale.

A livello nazionale, il Codice per le pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198) obbliga le amministrazioni pubbliche ad elaborare piani di azioni positive al fine di promuovere la parità di trattamento e le pari opportunità nel lavoro nonché di ridurre il divario di genere in alcune posizioni gerarchiche. Il periodo di pianificazione è di tre anni.

3. Struttura e basi del Piano triennale delle azioni positive

Il Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale è sviluppato in linea con il Piano della performance per gli anni 2021-2023 e viene aggiornato e adeguato ogni anno.

Il Piano triennale delle azioni positive è elaborato sotto il coordinamento dell'Ufficio Sviluppo personale, i cui compiti istituzionali comprendono il diversity management e le pari opportunità nonché la promozione del benessere sul posto di lavoro. L'Ufficio funge anche da segreteria del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in breve CUG.

Il Comitato unico di garanzia si impegna a promuovere all'interno dell'Amministrazione provinciale il benessere sul posto di lavoro. L'attività del CUG è finalizzata all'individuazione delle misure necessarie per dare attuazione alle direttive dell'Unione Europea in materia di parità di trattamento e pari opportunità, nonché della non discriminazione.



Inoltre, l'attività del CUG è diretta a sviluppare misure per promuovere il benessere sul posto di lavoro, nonché un ambiente di lavoro positivo e orientato alla stima e al riconoscimento umano e professionale.

Il CUG è composto da otto membri effettivi e otto sostituti, dei quali, metà vengono nominati dall'Amministrazione provinciale e metà dai sindacati più rappresentativi. Il mandato è di quattro anni.

Sulla base dei dati relativi alla situazione dei dipendenti e delle dipendenti nell'Amministrazione provinciale, elaborati annualmente dall'Ufficio Organizzazione della Provincia, la Consigliera di parità e il Comitato unico di garanzia hanno elaborato nel 2020 un pacchetto di misure con l'obiettivo di continuare a promuovere la parificazione di dipendenti donne e uomini nell'Amministrazione provinciale. "L'analisi di genere sul personale dell'Amministrazione provinciale – piano d'intervento" è servito come base per l'elaborazione del Piano triennale delle azioni positive. Inoltre, sono stati incorporati dei suggerimenti e delle proposte di altri uffici provinciali e partner di rete.

4. Il personale provinciale in cifre

Informazioni sul personale provinciale sono a disposizione:

- sul sito istituzionale della Provincia nella sezione "Amministrazione trasparente": <http://www.provincia.bz.it/amministrazione-trasparente/dotazione-organica.asp>,
- nel Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 (vedasi Allegato C).

5. Azioni positive

Attraverso azioni di sviluppo mirato nei confronti dei collaboratrici e collaboratori, l'intera organizzazione ovvero l'Amministrazione provinciale nel suo insieme, viene influenzata positivamente. Nello sviluppo del personale risiedono quindi grosse potenzialità. Misure appropriate di sviluppo del personale possono avviare o sostenere importanti sviluppi nelle aree delle pari opportunità e del benessere.

L'Amministrazione provinciale negli anni 2021-2023 si concentrerà sulle seguenti aree d'intervento: (1) monitoraggio e analisi, (2) conciliazione vita professionale e privata, (3) leadership al femminile, (4) salute e benessere sul posto di lavoro, (5) pari opportunità e inclusione.

6. Le aree d'intervento

6.1 Monitoraggio e analisi

Situazione di partenza e obiettivo: Una buona visione d'insieme e dati validi su questioni specifiche sono prerequisiti fondamentali per lo sviluppo e l'attuazione di misure efficaci e basate sui fatti. Il monitoraggio costante è tanto importante quanto lo sono le analisi selettive e tematiche. Negli anni 2021-2023, l'Amministrazione provinciale realizzerà un gran numero di indagini e valutazioni di dati che forniranno informazioni sulla parità di trattamento e sul benessere dei e delle dipendenti indicando quindi dove sia necessario intervenire.

Gruppo destinatario: L'intero personale provinciale

Misure:

- Analisi di genere sul personale dell'Amministrazione provinciale ai sensi della legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5
- Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
- Analisi dei dati per la relazione annuale del Comitato unico di garanzia ai sensi della direttiva interministeriale 2/2019
- Indagine sul benessere sul posto di lavoro nell'Amministrazione provinciale
- Indagine sullo smart working

Attori: Ufficio Organizzazione (Settore Controlling); Servizio di prevenzione e protezione; Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; Ufficio Sviluppo personale



6.2 Conciliazione vita professionale e privata

Situazione di partenza e obiettivo: Come esattamente il lavoro e la vita privata debbano essere strutturati per garantire un buon equilibrio dipende da persona a persona. Dipende dagli impegni familiari, sociali e personali tanto quanto dagli impegni e dagli obiettivi professionali. L'equilibrio tra lavoro e vita privata non è solo una questione che riguarda i genitori, ma anche - e sempre di più - persone che si prendono cura di familiari e persone impegnate nel volontariato. La leva più efficace in questo contesto è la flessibilità. I modelli di orario di lavoro flessibile permettono di raggiungere una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. L'Amministrazione provinciale offre ai suoi dipendenti già una certa flessibilità nell'orario di lavoro p. es. con un orario con fasce obbligatorie e fasce flessibili e modelli a tempo pieno e parziale. Il lavoro agile o smart working offre nuove opportunità in tal senso. Il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 del 3 dicembre 2020, stabilisce il quadro di base del lavoro agile dopo l'emergenza COVID-19.

Gruppo destinatario: L'intero personale provinciale

Misure:

- a) Introduzione del lavoro agile post COVID-19 e corrispondenti misure di accompagnamento come la formazione per i e le dirigenti e il personale, lo smart-working-coaching
- b) Formazione sull'uso degli strumenti di Office 365
- c) Studio di fattibilità per la creazione di una microstruttura per la prima infanzia (Kita) per i figli dei e delle dipendenti provinciali nell'ambito della linea di intervento del programma FSE+

Attori: Ripartizione Personale; Ripartizione Informatica; Ripartizione Europa; Agenzia per la famiglia; Ufficio Organizzazione; Ufficio Sviluppo personale ed altri

6.3 Leadership al femminile

Situazione di partenza e obiettivo: Nell'Amministrazione provinciale, la percentuale di donne in posizioni dirigenziali è aumentata costantemente negli ultimi anni. Al 31 dicembre 2020 risulta pari al 36,0%. È auspicabile che questa tendenza si consolidi ulteriormente. Un ulteriore obiettivo sarà quello di raggiungere la parità di genere ai più alti livelli di dirigenza, cioè nelle ripartizioni e nei dipartimenti.

Gruppo destinatario: Donne con incarico dirigenziale e aspiranti dirigenti femminili

Misure:

- a) Formazione mirata e coaching per dirigenti donne
- b) Garantire un'adeguata rappresentanza di entrambi i generi nelle iniziative di promozione per le/gli aspiranti dirigenti
- c) Mentoring di dirigenti donne per dirigenti donne

Attori: Ufficio Sviluppo personale; Ufficio Organizzazione

6.4 Salute e benessere sul posto di lavoro

Situazione di partenza e obiettivo: Nell'indagine sul benessere sul posto di lavoro l'86,1% dei dipendenti provinciali ha dichiarato di essere complessivamente soddisfatto (il 19,9% si dichiara molto soddisfatto, il 66,2% abbastanza soddisfatto). Questi dati rappresentano un'indicazione del clima generale. Inoltre, è importante che l'Amministrazione presti attenzione al benessere e alla salute di ogni singolo e singola dipendente. L'Amministrazione è chiamata quindi a creare le condizioni quadro che promuovono la salute e il benessere. La responsabilità individuale di ogni persona resta comunque imprescindibile.

Gruppo destinatario: L'intero personale provinciale

Misure:

- a) Introduzione della Consigliera di fiducia nell'Amministrazione provinciale come esperta esterna e persona di riferimento per i e le dipendenti provinciali vittime di discriminazioni, molestie e/o vessazioni, mobbing o conflitti sul posto di lavoro



- b) Tema prioritario salute mentale:
 - Elaborazione di linee guida sul tema della dirigenza e della salute mentale;
 - Coaching e supporto per dirigenti nel trattare con collaboratori o collaboratrici in condizione di tensione psicologica;
 - Misure di formazione e sensibilizzazione sul tema della salute mentale.
- c) Misure di sviluppo del team come accompagnamento dei processi di cambiamento e misure di sviluppo del team in situazioni difficili
- d) Iniziative per uno smart working sano
- e) Pubblicazione regolare di consigli per la salute e il benessere nella newsletter dell'Amministrazione provinciale
- f) Progetto "automaticamente sano" - snack salutari in ufficio

Attori: Ufficio Sviluppo personale; Ufficio Prevenzione, Promozione della salute e Sanità pubblica; Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

6.5 Pari opportunità e inclusione

Situazione di partenza e obiettivo: In qualità di maggiore datore di lavoro dell'Alto Adige, l'Amministrazione provinciale vuole essere un modello in termini di pari opportunità e inclusione. Nell'era della globalizzazione e del cambiamento demografico, è importante considerare la pluralità come un'opportunità e valorizzare il potenziale della diversità. Si deve prestare inoltre grande attenzione soprattutto alle persone con bisogni speciali o disabilità. Nell'indagine sul benessere dei dipendenti, la maggioranza dei dipendenti provinciali dichiara che né l'età, né il genere costituiscono un ostacolo alla valorizzazione sul posto di lavoro.

Gruppo destinatario: L'intero personale provinciale

Misure:

- a) Revisione delle direttive per il rispetto del genere nei testi dell'Amministrazione provinciale
- b) Elaborazione di corsi sulla sicurezza sul lavoro in lingua facile
- c) Affrontare i temi della parità di trattamento, delle pari opportunità, del gender mainstreaming, del diversity management, dell'age management nel contesto della formazione per i dirigenti
- d) Inclusione digitale: elaborazione di un corso e-learning per facilitare l'uso dei media digitali
- e) Codice di comportamento: formazione obbligatoria per tutti e tutte le dipendenti provinciali

Attori: Ufficio Sviluppo personale; Servizio di prevenzione e protezione; Ufficio Questioni linguistiche; Ufficio Relazioni con il pubblico; Ripartizione personale