



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

denominata "Libero Consorzio Comunale"

ai sensi della L.R. n. 8/2014

III DIREZIONE GESTIONE DEL PERSONALE E SERVIZI INFORMATICI

SERVIZIO GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

Ufficio per il Benessere Organizzativo ed Osservatorio Antidiscriminazioni



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2014/2016



PER ESSERE UN INDIVIDUO COMPLETO
BISOGNA CHE LA DONNA POSSA ACCEDERE AL MONDO MASCHILE,
COME L'UOMO AL MONDO FEMMINILE
"SIMONE DE BEAUVOIR"

Sommario

Premessa	2
Riferimenti normativi.....	3
Schema attuali riferimenti normativi in materia	7
Azioni positive della Provincia di Messina	9
Obiettivi generali del PAP	10
Analisi delle risorse umane dell'Ente.....	11
Personale a Tempo Indeterminato	12
Categoria A	12
Categoria B	13
Categoria C	14
Categoria D	15
Dirigenza	16
Totale Personale a Tempo Indeterminato.....	17
Personale a Tempo Determinato	18
Categoria A	18
Categoria B	19
Categoria C	20
Categoria D	21
Totale Personale a Tempo Determinato	22
Totale Personale in Servizio	23
Obiettivi specifici del PAP	25
Benessere Organizzativo	25
Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.....	27
Comitato Unico di Garanzia.....	27
Comunicazione	28
Aggiornamento e Monitoraggio	29
Considerazioni conclusive.....	30

Premessa

Con il presente documento la Provincia Regionale di Messina, oggi “Libero Consorzio Comunale” ai sensi della L.R. n. 8/2014, di seguito denominata, per brevità, Provincia di Messina, giunge alla definizione formale del Piano di Azioni Positive, di durata triennale, elaborato in ottemperanza ai riferimenti normativi nazionali e comunitari.

Nell’ordinamento dell’Unione Europea, ove il concetto di pari opportunità costituisce uno dei principi basilari per la costruzione dell’Europa e della sua identità, le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Nella Pubblica Amministrazione lo strumento della pianificazione delle azioni positive, si prefigge, pertanto, di porre in essere misure volte a sostenere principi di pari opportunità all’interno del contesto organizzativo e di lavoro, favorendo, tra l’altro, ove sussista, il riequilibrio del divario fra generi, attraverso la promozione dell’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, con il precipuo obiettivo di rispettare la dignità personale delle risorse umane, indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro.

“Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell’ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all’incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e, ancor più, nelle pubbliche amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento

*della mission e per il rispetto dei valori che guidano le attività e i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo”.*¹

Riferimenti normativi

La legge italiana, accogliendo le indicazioni provenienti dalla normativa comunitaria (Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984), sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, riconosce e garantisce il sostegno alle *“Azioni positive”*, intendendo, con tale espressione, tutte quelle iniziative finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

La normativa in materia di pari opportunità è stata sistematizzata con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246”, che, all’art. 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni) recita² “[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono 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, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei

¹ Delibera n. 22/2011 della CIVIT.

² “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246” che recepisce la direttiva europea n. 54/2006/Ce, già modificato ed integrato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)).

quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d),³ favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”⁴.

Sul Piano triennale si è espressa anche la direttiva del 23 maggio 2007⁵ dettagliando ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA e specificando gli ambiti di azione su cui intervenire: l'organizzazione del lavoro, le politiche di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Di recente a tali “elementi di base” giuridici si sono accostati, per via interpretativa, ulteriori contenuti normativi, che, avendo accresciuto i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, vanno tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale di Azioni Positive.

³ “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”.

⁴ “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”.

⁵ Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*”

In tal senso diventa necessario evidenziare il dettato dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 così come modificato dalla legge n. 183/2010⁶: "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 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".

La norma, pertanto, rende chiari ulteriori ambiti di possibili discriminazioni, in aggiunta a quella di genere, ed evidenzia nuovi profili, meno immediati, in cui le stesse potrebbero svilupparsi.

Considerevole importanza riveste inoltre il dettato normativo di cui all'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, ove si prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

In particolare, all'interno degli Enti interessati, i soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei Piani di Azioni Positive devono essere gli organi di vertice, che

⁶ Collegato Lavoro *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*.

dovranno avvalersi di un fondamentale ruolo propositivo riconosciuto, in questo senso, ai C.U.G.⁷

Infine, il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5⁸, consolida il principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione, di lavoro e della retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe.

Una maggiore attenzione viene posta alle funzioni deterrenti contenute nelle nuove sanzioni amministrative per la violazione ai divieti di discriminazione in materia di formazione, accesso al lavoro e trattamento retributivo.

Il suddetto Decreto Legislativo attribuisce alla contrattazione collettiva un ruolo determinante nel prevedere, all'interno dei contratti, misure specifiche di prevenzione e contrasto alle discriminazioni in tutte le sue manifestazioni.

⁷ Si veda la Direttiva emanata di concerto tra il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04.03.2011 (pubblicata sulla G.U. 134 dell'11.06.2011) 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" al punto 3.2.

⁸ "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"

Schema attuali riferimenti normativi in materia

RACCOMANDAZIONE 84/635/CEE DEL CONSIGLIO EUROPEO DEL 13 DICEMBRE 1984	Promozione di azioni positive a favore delle donne, dirette ad eliminare e compensare gli effetti negativi prodotti dalla divisione sociale di ruoli tra i sessi
DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N. 246"	Art. 48: le pubbliche amministrazioni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare [...] 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, inoltre, favoriscono "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi".
DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001 (COME MODIFICATO DALL'ART. 21 DELLA LEGGE N. 183/2010)	Art. 7, comma 1: "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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 alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"; Art. 57, comma 01: "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG);

DIRETTIVA 23 MAGGIO 2007 “MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE”	Chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni; · specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire.
D.LGS. 25 GENNAIO 2010 N. 5 "ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RELATIVA AL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO”	Modifica, ampliandolo e rafforzandolo, il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D. lgs. 198/2006)
DIRETTIVA DEL 04.03.2011 (PUBBLICATA SULLA G.U. 134 DELL’11.06.2011) “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”	Punto 3.2: il CUG esercita compiti propositivi sulla predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

Azioni positive della Provincia di Messina

Nonostante non siano state strutturate all'interno di un progetto di pianificazione, la Provincia di Messina ha sostenuto, nel tempo, azioni di promozione delle pari opportunità, come evincibile da:

- l'istituzione di uno specifico Assessorato alle Pari Opportunità (dal 2003);
- la costituzione della Commissione provinciale per le Pari Opportunità (dal 2006);
- l'adesione alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" divulgata in Italia nel 2009 dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità;
- la costituzione dell'Osservatorio provinciale Antidiscriminazioni (dal 2010), appartenente alla Rete Nazionale Antidiscriminazioni promossa dall'UNAR;
- la realizzazione di eventi di sensibilizzazione, formazione ed informazione sul superamento di stereotipi e pregiudizi e sulle discriminazioni dirette ed indirette;
- la costituzione dell'ufficio per il Benessere Organizzativo (dal 2013);
- la costituzione del CUG (dal 2013);
- la relazione prevista dalla Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" (2014).

Obiettivi generali del PAP

La pianificazione delle Azioni Positive rappresenta, per la Provincia di Messina, diverse, quanto sostanziali, opportunità:

- delineare un percorso di crescita, diretto a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente;
- definire azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo;
- favorire l'armonizzazione della vita professionale e privata assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari;
- consentire alle risorse umane una resa efficiente delle proprie performance.

Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all'interno di un processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari in corso d'opera.

Analisi delle risorse umane dell'Ente

L'avvio di una strutturata attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'esame di una serie di dati quantitativi sul personale.

Infatti, solo di seguito a tale analisi, sarà possibile progettare le azioni più appropriate per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Si è proceduto, pertanto, ad analizzare il personale dell'Ente al fine di fornire un quadro sulla distribuzione di genere, utilizzando i dati disponibili, aggiornati al mese di dicembre 2013.

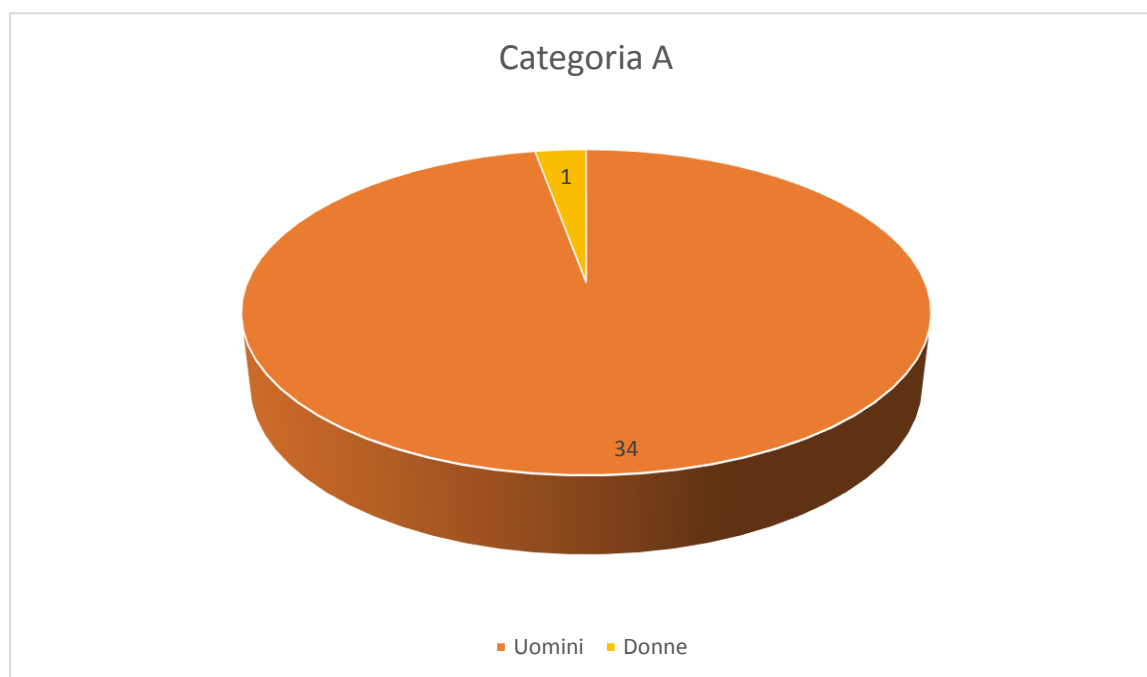
La popolazione complessiva dell'ente, compreso il personale a tempo determinato, ammonta a 1.045 unità, di cui 302 donne, pari al 28,90% del totale.

In particolare, i dati disaggregati per categoria e per genere sono specificati nelle seguenti tabelle:

Personale a Tempo Indeterminato

Categoria A

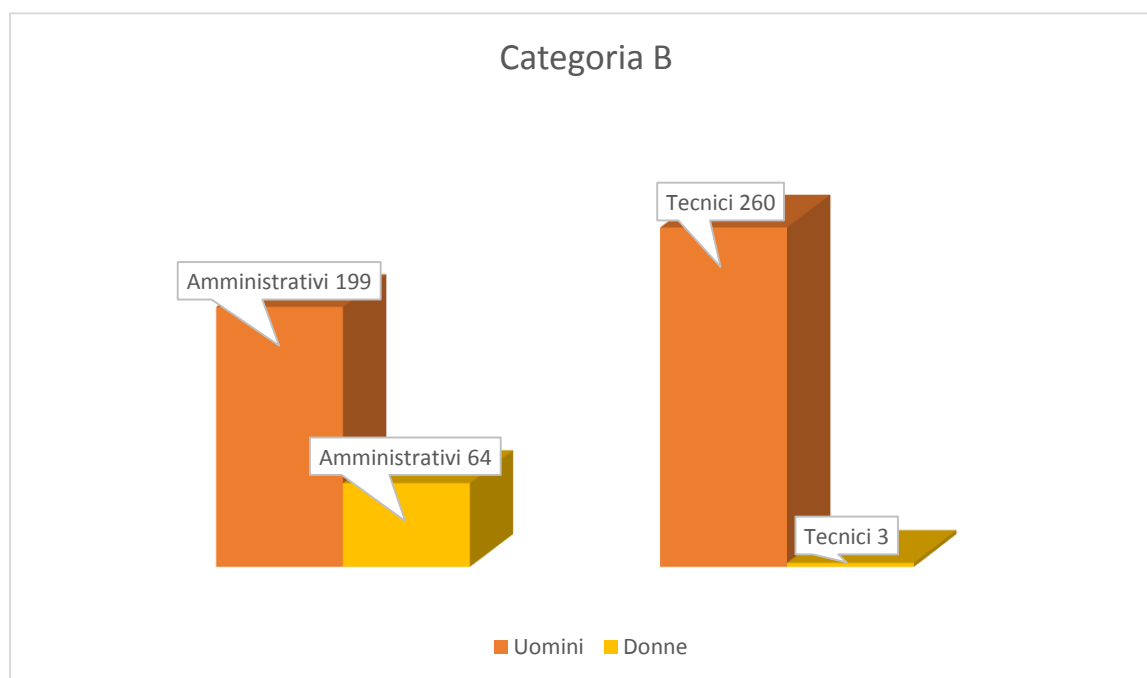
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	34	97,14%	1	2,86	35
TOTALE	34		1		35



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Categoria B

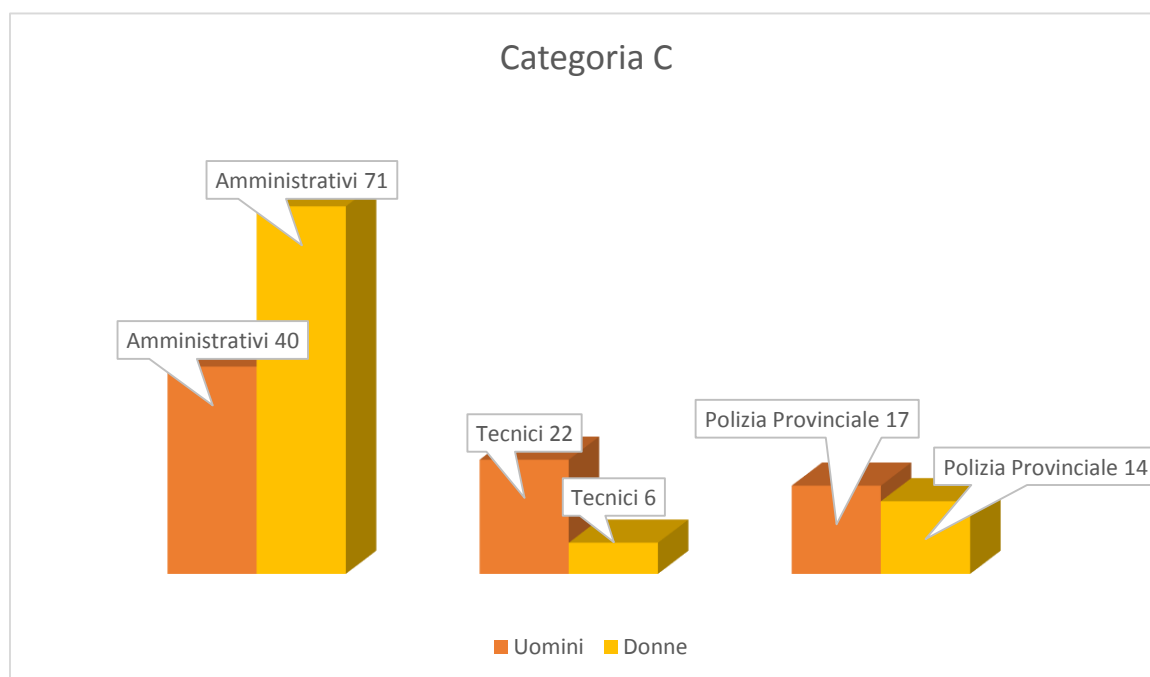
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
Amministrativi	199	75,67%	64	24,33%	263
Tecnici	260	98,86%	3	1,14%	263
TOTALE	459		67		526



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Categoria C

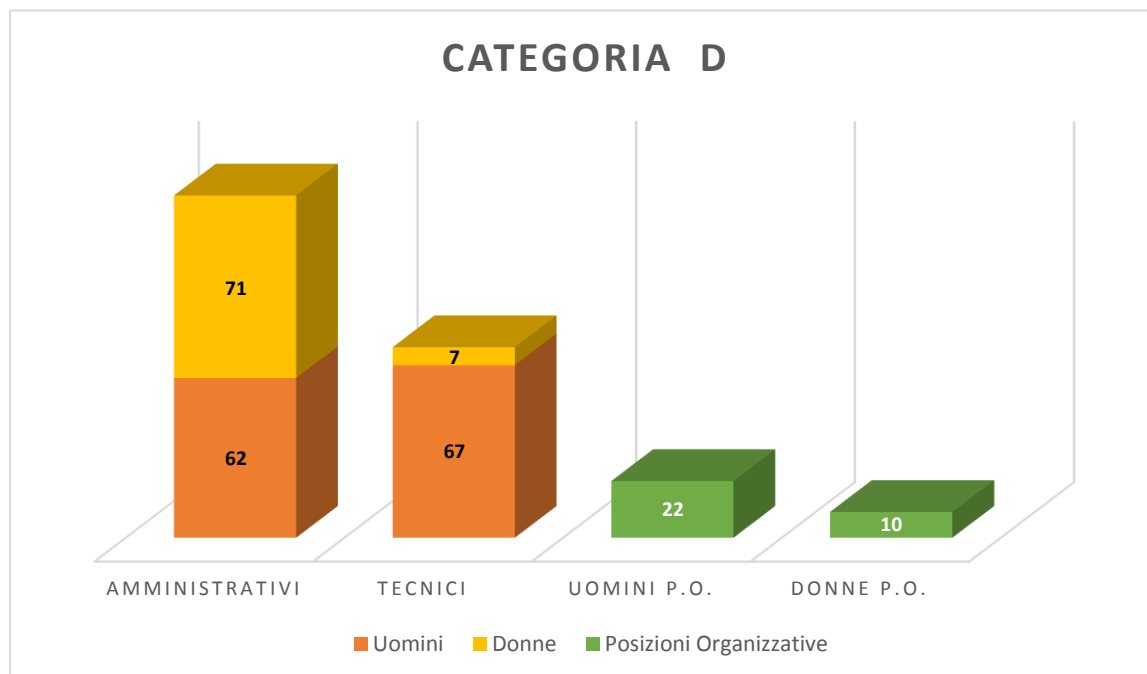
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
Amministrativi	40	36,04%	71	63,96%	111
Tecnici	22	78,57%	6	21,43%	28
Polizia Prov.le	17	54,84%	14	45,16%	31
TOTALE	79		91		170



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3 in ambito tecnico.

Categoria D

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
Amministrativi	62	46,62%	71	53,38%	133
Tecnici	67	90,54%	7	9,46%	74
Posizioni Organizzative anno 2014	22	68,75%	10	31,25%	32
TOTALE	129		78		207

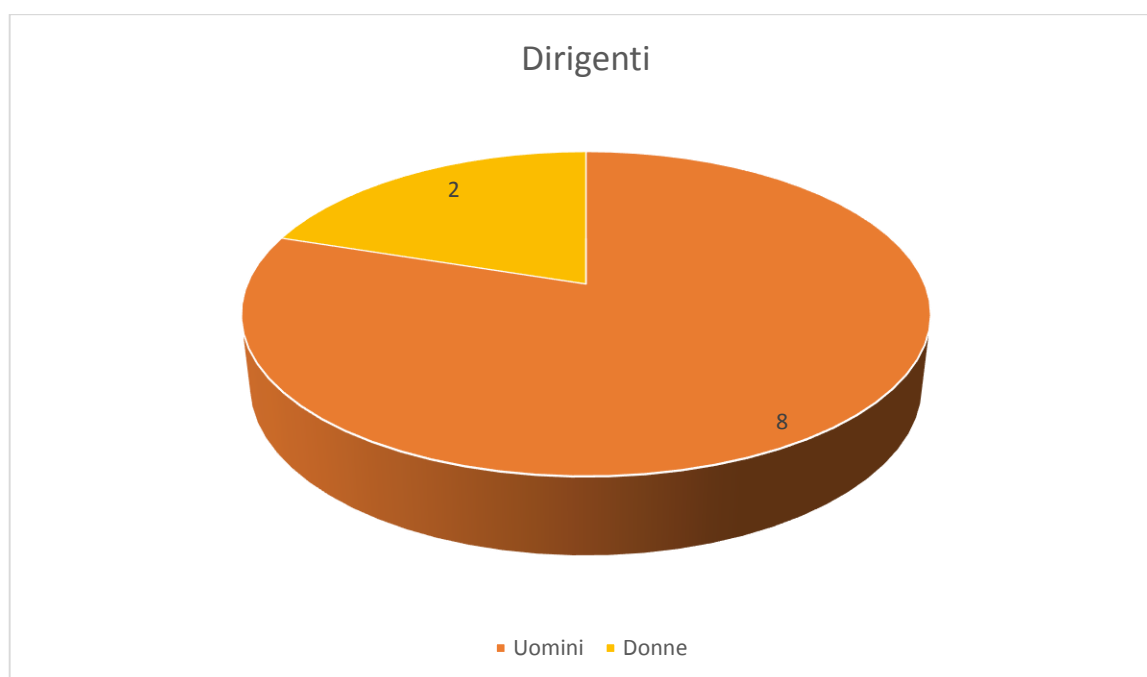


Il divario tra uomini e donne supera i 2/3 in ambito tecnico.

Il divario tra uomini e donne supera i 2/3 nell'area delle Posizioni Organizzative.

Dirigenza

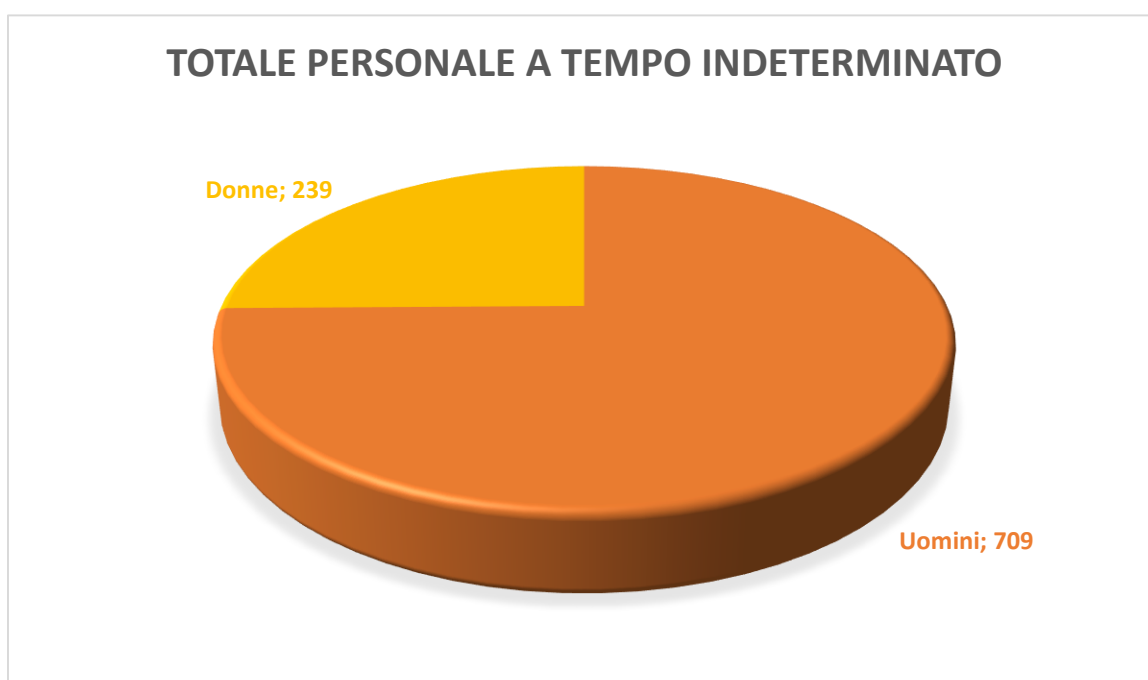
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	8	80,00%	2	20,00	10
TOTALE	8		2		10



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Totale Personale a Tempo Indeterminato

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	709	74,79%	239	25,21	948
TOTALE	709		239		948

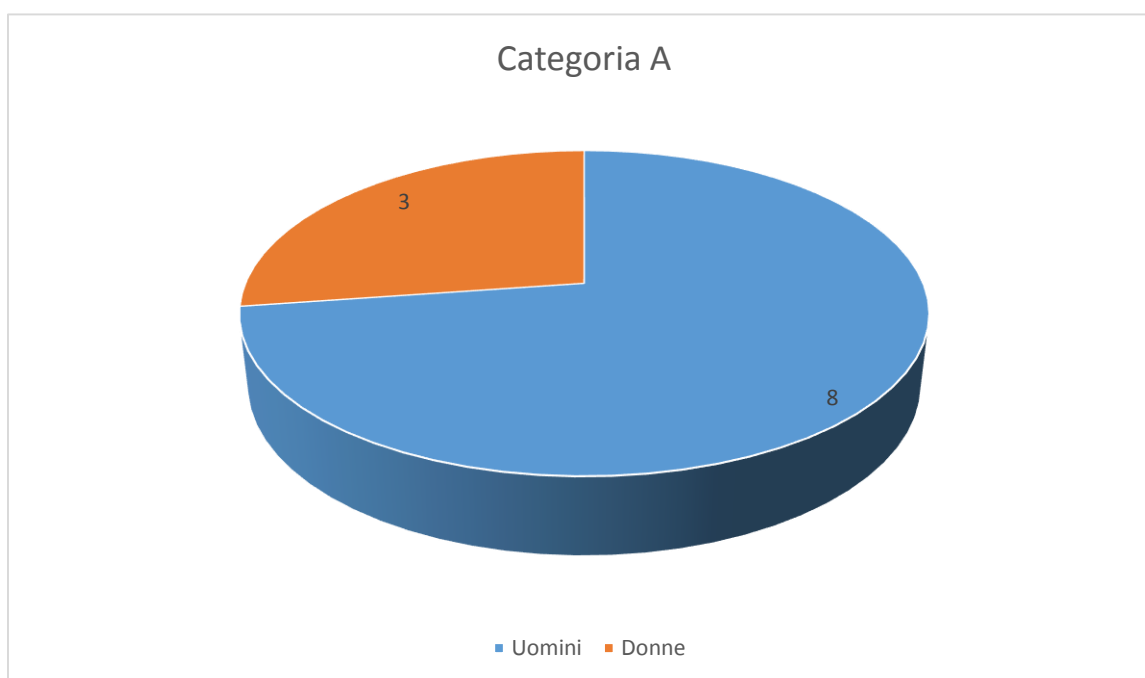


Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Personale a Tempo Determinato

Categoria A

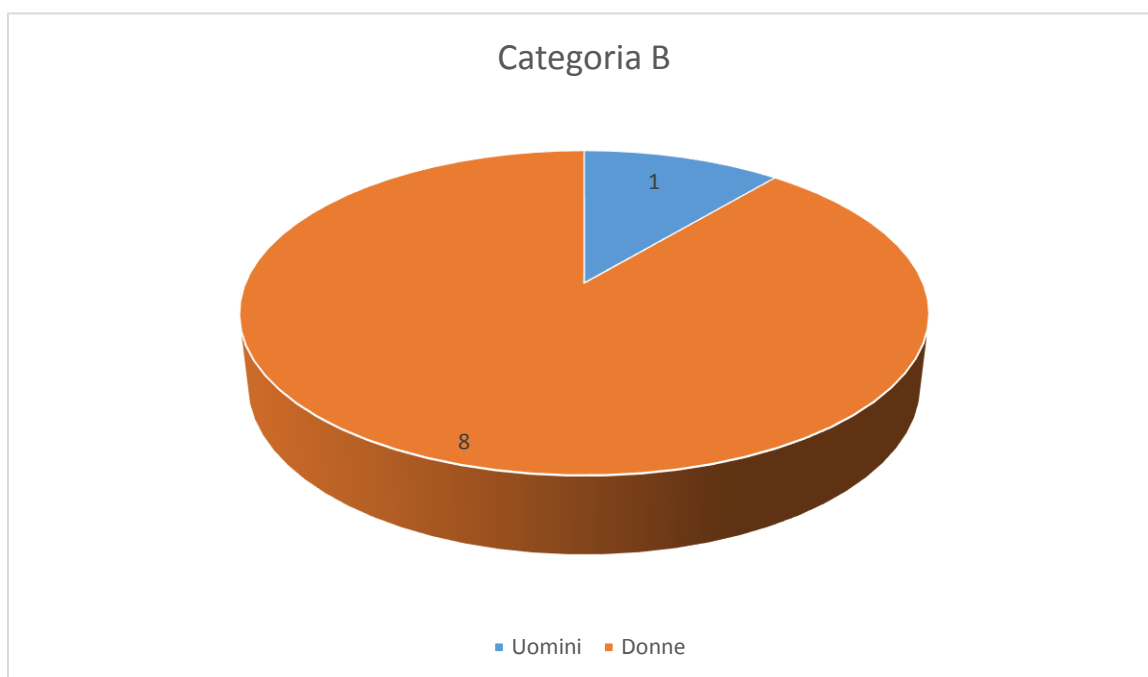
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	8	72,73%	3	27,27	11
TOTALE	8		3		11



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Categoria B

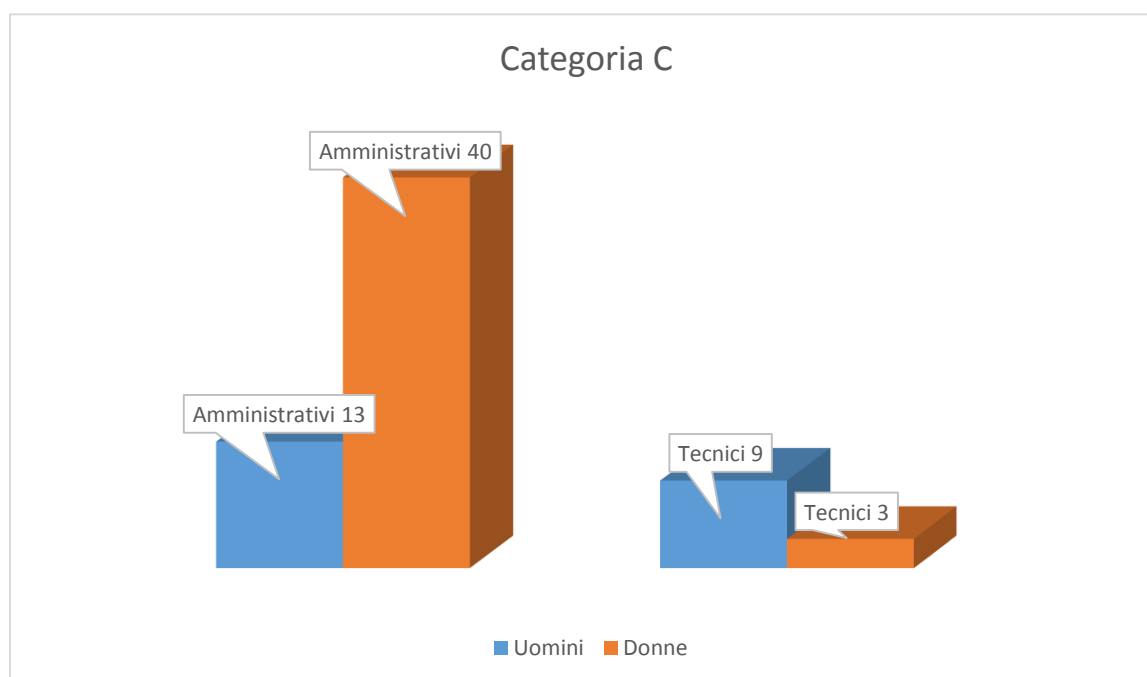
	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
Amministrativi	1	11,11%	8	88,89%	9
TOTALE	1		8		9



Il divario tra donne e uomini supera i 2/3.

Categoria C

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
Amministrativi	13	36,94%	40	63,06%	53
Tecnici	9	78,57%	3	21,43%	12
TOTALE	22		43		65

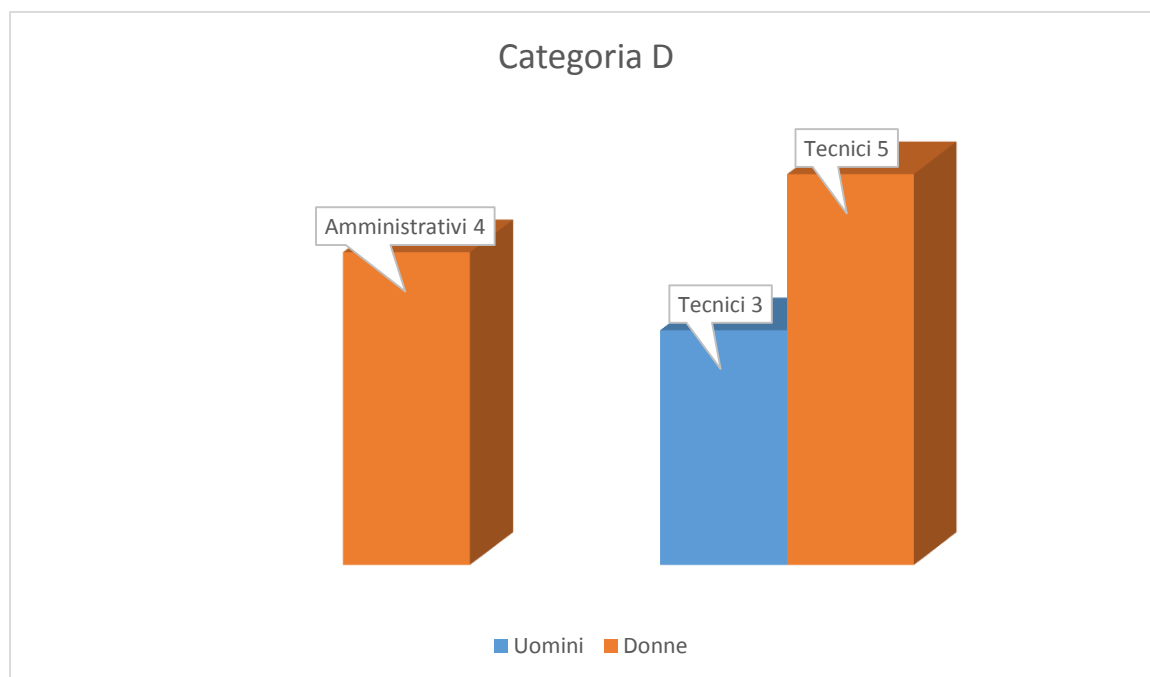


Il divario tra donne e uomini supera i 2/3 in ambito amministrativo.

Il divario tra uomini e donne supera i 2/3 in ambito tecnico.

Categoria D

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
Amministrativi	--	--	4	100,00%	4
Tecnici	3	37,50%	5	62,50%	8
TOTALE	3		9		12



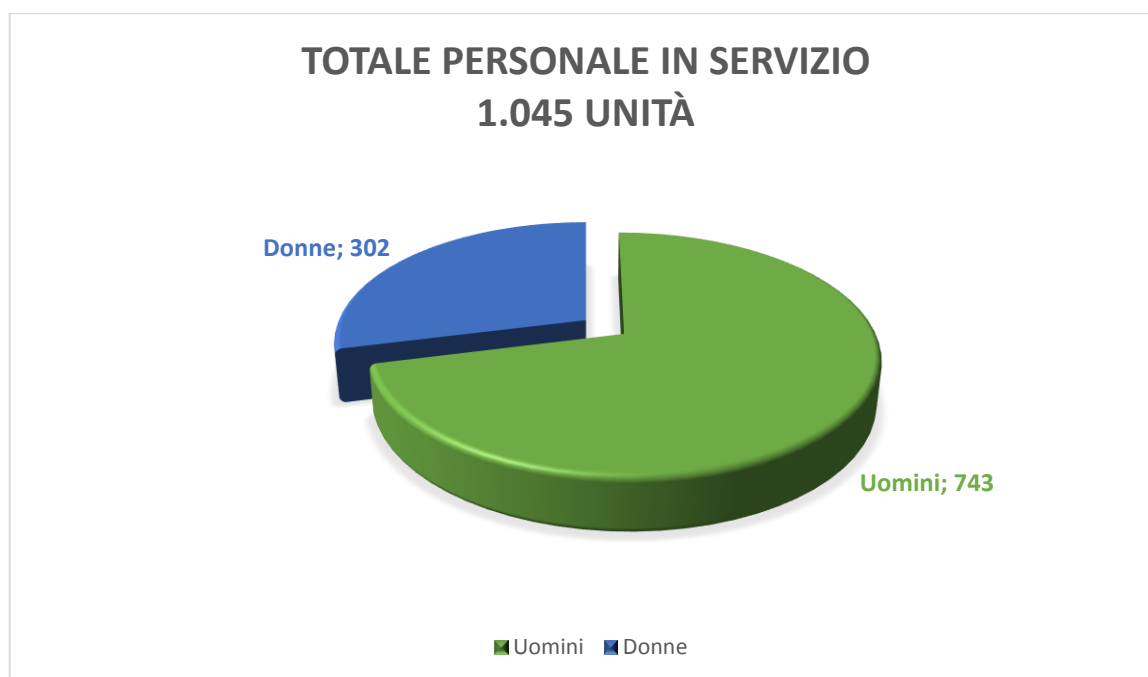
Totale Personale a Tempo Determinato

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
	34	35,05%	63	64,95	97
TOTALE	34		63		97



Totale Personale in Servizio

	UOMINI		DONNE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Totale
T.I.	709	74,79%	239	25,21	948
T.D.	34	35,05%	63	64,95%	97
TOTALE	743	71,10%	302	28,90%	1045



Il divario tra uomini e donne supera i 2/3.

Richiamando l'attenzione sulla direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (G.U. n. 173 del 27 luglio 2007), recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che impone, tra l'altro, di *"curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità "* nonché di *"adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore ai due terzi"*, occorre porre in essere misure per garantire, ove possibile, pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 e dell'art. 7 del D.lgs. n. 165 del 30/03/2001, fermo restando che, attualmente, ai sensi dell'art.16 comma 9 del D.L. 95/2012, convertito dalla Legge 135/2012: "Nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato".

Obiettivi specifici del PAP

Per il triennio 2014/2016, la Provincia di Messina ha individuato i seguenti obiettivi nel percorso di pianificazione delle azioni positive:

Benessere Organizzativo

Nel corso del 2014 la Provincia di Messina ha realizzato, attraverso la somministrazione di un questionario al personale dipendente, un'indagine sul Benessere Organizzativo.

Il dato più lampante emerso dallo studio dei risultati è stato quello relativo alla scarsa partecipazione dei dipendenti al sondaggio, segnale di scarso senso di appartenenza oltre che di rassegnazione rispetto alle possibilità di miglioramento del clima organizzativo; questa constatazione ed ulteriori criticità emerse dall'indagine hanno indotto l'Ente a prevedere interventi trasversali, nei processi che animano la dinamica della convivenza nel contesto lavorativo, che bene si innestano nella presente attività di pianificazione:

- Avviare percorsi formativi/informativi sulle tematiche della comunicazione/motivazione/autostima per i/le dipendenti;
- Orientare i percorsi formativi/informativi per i/le dirigenti ed i/le responsabili dell'Ente, in modo da dotarli di adeguati strumenti per accrescere la spinta motivazionale delle risorse umane, con particolare attenzione alla valorizzazione delle specificità di genere, per favorirne il senso di appartenenza all'Ente, incentivare il lavoro di gruppo e coinvolgerle nella definizione degli obiettivi strategici ed operativi, verso un progetto comune;

- Realizzare un'azione di accompagnamento all'iter di riforma delle Province, al momento in atto, per garantire una conoscenza diretta, aggiornata ed accurata del novellato normativo, onde rendere l'approccio alla nuova configurazione positivamente coinvolgente;
- Ridefinire i percorsi di carriera e di attribuzione delle responsabilità improntandoli alla valorizzazione del merito, attraverso sistemi oggettivabili e garantendo condizioni di pari opportunità, per "favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche¹⁰".
- Predisporre un Codice di Condotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni che si prefigga di:
 - ✓ prevenire e contrastare l'insorgere di azioni e comportamenti lesivi della dignità e della libertà della persona, nonché dell'iniziativa personale e della espressione della persona anche sul fronte delle relazioni interpersonali;
 - ✓ evitare l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazioni e di molestie fisiche che possano turbare l'equilibrio psico – fisico dell'individuo nel luogo di lavoro;
 - ✓ adottare tutte le misure che si rendano necessarie per tutelare l'integrità psico – fisica dei lavoratori, al fine di inibire la condotta molesta, anche avvalendosi di tempestive misure di cui curare l'adempimento.

¹⁰ Il D. Lgs. 196/00 (art. 7 c. 5) prevede il seguente obbligo per le Pubbliche Amministrazioni: per riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni di lavoro in cui sussista un divario tra i generi non inferiore ai due terzi, in caso di assunzioni e avanzamenti selettivi, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale dei candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere supportata da una "esplicita ed adeguata motivazione".

Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita

- Continuare ad assicurare tempestività nel favorire la crescita di un sistema in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita, nella gestione dei congedi parentali, dei permessi ex L. 104/92, delle richieste di part-time, nella concessione di fruizione della flessibilità oraria e della banca delle ore, facendo salvi gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace e di mantenere in equilibrio la distribuzione dei carichi di lavoro tra i/le dipendenti.
- Effettuare uno studio di fattibilità per l'individuazione di aree di attività telelavorabili.

Comitato Unico di Garanzia

- Garantire il funzionamento del CUG attraverso una chiara regolamentazione che disciplini, in modo puntuale, le competenze, le modalità di funzionamento e le attività dei Comitati che si succederanno nell'Ente;
- Avviare un percorso di formazione specifico per i/le componenti del CUG, affinché possano acquisire coscienza del proprio ruolo nell'Ente, approfondire e padroneggiare tutti gli strumenti atti a garantire il principio della pari opportunità, pianificare le azioni positive necessarie alla costruzione di condizioni favorevoli allo sviluppo di un'autentica coscienza di genere e provvedere al monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

Comunicazione

- Incrementare le attività di comunicazione/informazione riguardanti tutte le azioni dell'Ente, sia quelle inerenti all'individuazione degli obiettivi strategici, che quelle relative al Benessere Organizzativo, al Piano delle Azioni Positive, alle valutazioni del personale;
- Introdurre il linguaggio di genere negli atti e nei documenti, sia in quelli interni che in quelli destinati alle comunicazioni esterne, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.

Aggiornamento e Monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo.

La Provincia di Messina, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente piano.

Nel periodo di vigenza del Piano sarà effettuato un controllo in itinere e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato, al fine di monitorare ed adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo ed organizzativo).

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Ente in maniera visibile ed accessibile a tutti/e i/le dipendenti/e.

Considerazioni conclusive

Il presente PAP ha costituito, per la Provincia di Messina, l'opportunità di orientare in modo mirato azioni positive, sulla base dell'analisi della situazione di contesto, quale elemento imprescindibile per evidenziare le criticità e le problematiche sottese.

Più in generale, "l'occasione del PAP" deve essere colta per rimarcare un concetto ormai di rilievo universale nella sociologia delle organizzazioni: il raggiungimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa non può prescindere dall'attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale (che è, peraltro, l'opposto di appiattimento mortificante), di soddisfazione e di motivazione al lavoro, all'insegna di un comune senso di responsabilità, nel segno di un collettivo rispetto per sé stessi e per gli altri.