

[Omissis]

### ***Programmazione e misurazione delle azioni per il miglioramento della salute di genere***

Si riporta l'analisi effettuata dal Comitato Unico di Garanzia con il supporto istruttorio del Servizio Politiche del personale:

## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2024-2026 AGGIORNAMENTO ANNUALE 2025**

#### **Premessa**

In relazione all'avvicinarsi delle notevoli e importanti riforme approvate nell'ultimo triennio ai fini della modernizzazione della Pubblica Amministrazione e per far sì che la stessa sia sempre più performante rispetto alle grandi sfide a cui è chiamata, sia per gli impegni richiesti dalle politiche europee che stanno diventando sempre più incisive negli ordinamenti degli Stati membri, sia in funzione della pressante esigenza di garantire il rispetto degli obiettivi fissati dal PNRR, si pone sempre più impellente la necessità che le strutture pubbliche abbiano un funzionamento ottimale nel rispetto dei fondamentali principi di efficienza, efficacia ed economicità di gestione, oltre che di trasparenza e legalità della propria azione.

Quanto sopra ancor più ove si consideri l'indirizzo governativo in ordine all'utilizzo dell'intelligenza artificiale nelle procedure amministrative.

In funzione dei nuovi e sempre più sfidanti obiettivi che ogni Ente definisce, diventa fondamentale il perseguimento dell'ottimizzazione del lavoro pubblico, esigenza che non può prescindere dal benessere del personale che opera nell'ambito dell'organizzazione di ogni P.A. nonché, in particolare, dal fatto che negli ambienti di lavoro non si concretizzino situazioni mobbizzanti, di conflittualità, di disparità, di discriminazioni e, comunque, di ogni tipologia di violenza che possa influire sul benessere del dipendente.

Pertanto, per quanto concerne l'Ente Provincia, rientra tra le funzioni fondamentali demandate alla stessa dalla legge n. 56/2014 all'art. 1 comma 85, quella del controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Il presente aggiornamento annuale (2025) del Piano azioni positive triennio 2024-2026 in continuità col Piano adottato nell'annualità precedente, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Chieti per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che in particolare all'art. 48 prevede che siano redatti Piani triennali 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.

L'art. 42 del suddetto Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano triennale delle azioni positive, inoltre, è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica che,

riconoscendo ai Comitati Unici di Garanzia un ruolo cruciale nella realizzazione di azioni concrete nell'ottica di una visione globale che superi la frammentarietà degli interventi precedenti, mette bene in evidenza il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni e spingere, così, la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG) è l'organismo paritetico costituito dalla Provincia di Chieti nel 2012 per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

L'attuale CUG è stato istituito con determinazione dirigenziale n. 440/2021, con mandato quadriennale.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro. All'art. 11 del vigente regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Chieti, adottato con Delibera di G. P. 12 dicembre 2012 n. 252 ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., è stabilito che uno dei suoi compiti è la predisposizione dei piani di azioni positive.

Si ritiene opportuno richiamare, anche per questo aggiornamento, gli obiettivi che è possibile raggiungere tramite il CUG:

- a) *assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;*
- b) *favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;*
- c) *razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'amministrazione della Provincia di Chieti in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.*

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella comunità.

Con il D.P.R. 81/2022, art. 1 lettera f) è stato disposto che per le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi gli adempimenti relativi al Piano delle Azioni Positive, in quanto assorbiti dal Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO).

\*\*\*\*\*

*Il contesto organizzativo della Provincia di Chieti ha subito vari riassetti a seguito anche della Riforma operata dalla Legge cd "Delrio" e allo stato attuale la struttura organizzativa, adottata con Delibera Consiliare n. 45/2022, DP n. 1/2023 e DP n. 6/2025, è composta da una Segreteria Generale e da n. 4 Settori.*

L'attività amministrativa della Provincia di Chieti è espletata interamente nella **SEDE CENTRALE - Palazzo Provinciale** – Corso Marrucino n. 97 – CHIETI.

Un numero consistente di unità lavorative presta la propria attività sul territorio, per la manutenzione dell'asse viario provinciale e degli edifici scolastici.

### **Le Risorse Umane**

Nelle tabelle sotto riportate, si ritiene utile aggiornare la composizione delle Risorse Umane della Provincia di Chieti, con riferimento al solo personale dipendente al 1° Gennaio 2025.

I dati, articolati per genere, fasce di età e categoria di appartenenza, sono evidenziati in funzione dei seguenti aspetti:

- Personale, in generale – Tab. 1;

- Personale che usufruisce del part-time – Tab. 2
- Titoli di studio – Tab. 3, 4, 5, 6;
- Infortuni – Tab. 7
- Personale che usufruisce della L. 104/92 – Tab. 8;
- Pendolarismo – Tab. 9.

## Personale

Esaminiamo i dati relativi al personale in forza al 1° Gennaio 2025, relativi a: tempi determinati, tempi indeterminati ed in comando:

Tab. 1

<b>Personale</b>												
<b>Genere</b> ▼	<b>AREE</b> ▼		<b>Fasce d'età</b> ▶	<b>Fino a 25 anni</b>	<b>26-35 anni</b>	<b>36-45 anni</b>	<b>46-55 anni</b>	<b>56-65 anni</b>	<b>oltre 66 anni</b>	<b>Totali</b>		
<b>Femmine</b>	OPERATORI								1	1	44	
	OPERATORI ESPERTI					1	2		1	4		
	ISTRUTTORI				2	6	2	1		11		
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*					6	4	8			18
		ELEVATA QUALIFICAZIONE					1	3	4	1		9
<b>Dirigenti</b>							1			1		
<b>Maschi</b>	OPERATORI						1	3	1	5	105	
	OPERATORI ESPERTI				1	5	8	18	1	33		
	ISTRUTTORI				2	4	9	27	1	43		
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*		1	1	2	2	3	1			10
		ELEVATA QUALIFICAZIONE						3	9			12
<b>Dirigenti</b>								2		2		
	<b>Totali</b>			1	6	25	35	75	7	149	149	

La Provincia di Chieti, alla data del 1° Gennaio 2025, ha 149 dipendenti. E' presente un Segretario Generale donna. Più dei 2/3 del totale è rappresentato da maschi. La popolazione maschile è prevalentemente concentrata nell'area degli operatori esperti e degli istruttori, nella fascia d'età 46-55 e, ancor più in quella 56-65 anni.

## Part time

Esaminiamo la distribuzione della fruizione dell'istituto del part-time:

Tab. 2

<b>Part-time</b>											
<b>Genere</b> ▼	<b>AREE</b> ▼		<b>Fasce d'età</b> ▶	<b>Fino a 25 anni</b>	<b>26-35 anni</b>	<b>36-45 anni</b>	<b>46-55 anni</b>	<b>56-65 anni</b>	<b>oltre 66 anni</b>	<b>Totali</b>	
<b>Femmine</b>	OPERATORI										3
	OPERATORI ESPERTI										
	ISTRUTTORI					1	1			2	
		FUNZIONARI*						1			

	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ELEVATA QUALIFICAZIONE										
<b>Maschi</b>	OPERATORI											
	OPERATORI ESPERTI											
	ISTRUTTORI				2	2	1				5	7
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*		1				1				2
ELEVATA QUALIFICAZIONE												
	<b>Totali</b>			1	3	3	3				10	10

Dall'analisi dei dati si evidenzia che al 1° Gennaio 2025, 10 dipendenti per lo più maschi, nell'Area Istruttori e Funzionari sono in servizio su posto part-time; mentre nessun dipendente, assunto su posto a tempo pieno, si avvale di una riduzione dell'orario di lavoro.

### Titoli di studio

La situazione dei lavoratori della Provincia di Chieti, esaminata per titolo di studio.

Personale in possesso di titoli di studio **post lauream**:

Tab. 3

<b>Post lauream</b>													
Genere ▼	AREE ▼		Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali	Popolazione totale	%	
<b>Femmine</b>	OPERATORI												
	OPERATORI ESPERTI												
	ISTRUTTORI									7			
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*				1	1			2		149	1,34
		ELEVATA QUALIFICAZIONE					2	1	1	4		149	2,68
<b>Dirigenti</b>						1			1		149	0,67	
<b>Maschi</b>	OPERATORI												
	OPERATORI ESPERTI												
	ISTRUTTORI				1	1			2	4	149	1,34	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*											
		ELEVATA QUALIFICAZIONE					1			1		149	0,67
<b>Dirigenti</b>							1		1		149	0,67	
	<b>Totali</b>					2	6	2	1	11	11	149	7,38

I titoli di studio *post-lauream* sono conseguiti in larga prevalenza da popolazione femminile, collocata nell'Area Funzionari ed EQ. In misura inferiore, tali titoli risultano conseguiti da popolazione maschile, nell'Area Istruttori, nell'Area Funzionari ed EQ nonché in altrettanto minima percentuale dalla Dirigenza.

Personale in possesso di laurea:

Tab. 4

<b>Laurea</b>												
Genere ▼	AREE ▼		Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali	Popolazione totale	%
<b>Femmine</b>	OPERATORI									26		

	OPERATORI ESPERTI				1				1		149	0,67	
	ISTRUTTORI			1	6	1			8		149	5,37	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*		1	4	2	5		12		149	8,05	
		ELEVATA QUALIFICAZIONE			1	1	3		5		149	3,35	
	<b>Dirigenti</b>												
<b>Maschi</b>	OPERATORI									17			
	OPERATORI ESPERTI												
	ISTRUTTORI				1	1	1		3		149	2,02	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*		1	1	2	2	1			7	149	4,7
		ELEVATA QUALIFICAZIONE					2	4			6	149	4,03
<b>Dirigenti</b>							1		1	149	0,67		
	<b>Totali</b>			1	3	15	9	15		43	43	149	28,86

I titoli di laurea sono conseguiti in prevalenza da popolazione femminile, in larga maggioranza collocata nell'Area Funzionari ed EQ.

#### Personale in possesso di diploma di scuola secondaria superiore:

Tab. 5

		<b>Diploma</b>											
<b>Genere</b> ▼	<b>AREE</b> ▼	<b>Fasce d'età</b> ►	<b>Fino a 25 anni</b>	<b>26-35 anni</b>	<b>36-45 anni</b>	<b>46-55 anni</b>	<b>56-65 anni</b>	<b>oltre 66 anni</b>	<b>Totali</b>		<b>Popolazione totale</b>	<b>%</b>	
<b>Femmine</b>	OPERATORI												
	OPERATORI ESPERTI					1		1	2	9	149	1,34	
	ISTRUTTORI			1		1	1		3		149	2,02	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*					1	3			4	149	2,68
ELEVATA QUALIFICAZIONE													
<b>Maschi</b>	OPERATORI							1	1	53	149	0,67	
	OPERATORI ESPERTI			1	3	5	6	1	16		149	10,74	
	ISTRUTTORI			2	1	6	19		28		149	18,79	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*						2	1		3	149	2,02
		ELEVATA QUALIFICAZIONE						5			5	149	3,35
	<b>Totali</b>			4	4	14	36	4	62	62	149	41,61	

Personale che ha conseguito il solo titolo di diploma è in prevalenza popolazione maschile, collocata in larga maggioranza nell'Area Istruttori e Operatori Esperti.

#### Personale in possesso di titolo pari o inferiore alla licenza media:

Tab. 6

Fino alla licenza media														
Genere ▼	AREE ▼		Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali	Popolazione totale	%		
Femmine	OPERATORI								1	1	2	149	0,67	
	OPERATORI ESPERTI						1			1		149	0,67	
	ISTRUTTORI													
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*												
ELEVATA QUALIFICAZIONE														
Maschi	OPERATORI						1	2	1	4	31	149	2,68	
	OPERATORI ESPERTI					1	4	11	1	17		149	11,41	
	ISTRUTTORI							9	1	10		149	6,71	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*												
ELEVATA QUALIFICAZIONE														
	<b>Totali</b>					1	6	22	4	33	33	149	22,15	

Personale che ha conseguito il solo titolo di studio fino alla licenza media è in prevalenza popolazione maschile collocata esclusivamente nelle Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori.

Esaminando l'incidenza delle assenze del personale per infortunio (tab. 7) e per i permessi di cui alla L. 104/92 (tab. 8), di durata almeno giornaliera, risultano:

### Assenze per infortunio

Tab. 7

Infortuni														
Genere ▼	AREE ▼		Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali				
Femmine	OPERATORI										0			
	OPERATORI ESPERTI													
	ISTRUTTORI													
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI												
		ELEVATA QUALIFICAZIONE												
DIRIGENTI														
Maschi	OPERATORI										0			
	OPERATORI ESPERTI													
	ISTRUTTORI													
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI												
		ELEVATA QUALIFICAZIONE												
DIRIGENTI														
	<b>Totali</b>											0		

\* N.° eventi di infortunio del personale dipendente al 1° Gennaio 2025 riferiti al periodo 01.01.2024-31.12.2024. Non si evidenziano infortuni sul lavoro nell'anno 2024 tra il personale dipendente.

**Assenze del personale per fruire dei permessi, ai sensi della L. 104/92**

**Tab. 8**

L. 104/92												
Genere ▼	AREE ▼		Fasce d'età ►	Fino a 25 anni	26-35 anni	36-45 anni	46-55 anni	56-65 anni	oltre 66 anni	Totali		
Femmine	OPERATORI									6		
	OPERATORI ESPERTI											
	ISTRUTTORI							1			1	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI							3			3
		ELEVATA QUALIFICAZIONE						1	1			2
Dirigenti												
Maschi	OPERATORI							1		1		
	OPERATORI ESPERTI					1	1	5	2	9		
	ISTRUTTORI					1	1	4		6		
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI							1		1	
		ELEVATA QUALIFICAZIONE							1		1	
Dirigenti								1		1		
<b>Totali</b>						<b>2</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>25</b>		

N.° assenze del personale dipendente al 1° Gennaio 2025 riferiti al periodo 01.01.2024-31.12.2024 ai sensi della L. 104/92.

La fruizione di tali assenze risulta maggiore per la popolazione maschile, sia in termini assoluti, sia in termini percentuali tra i due generi rispetto al totale del numero dei dipendenti risultante dalla tabella n. 1. Si evidenzia inoltre che il personale con ruolo di responsabilità (Funzionari ed E.Q. e Dirigenti), fruisce in maniera inferiore di tali permessi.

Anche nell'aggiornamento 2025 del presente Piano al fine di ogni opportuna valutazione in merito alle possibili iniziative di sostegno al reddito familiare nonché in relazione ai potenziali disagi lavorativi che potrebbero derivare dal pendolarismo tra la residenza e il luogo di lavoro, si ritiene opportuno analizzare i dati aggiornati al 1° gennaio 2025, presenti nella tabella seguente:

**Pendolarismo**

**Tab. 9**

Pendolari											
Genere ▼	AREE ▼		Distanza in km* ►	No spostamenti	fino a 15 km	da 16 km a 30 km	da 31 km a 45 km	da 46 km a 60 km	oltre 60 km	Totali	
Femmine	OPERATORI			1						1	
	OPERATORI ESPERTI			1		1		1	1	4	
	ISTRUTTORI			1		3		1	6	11	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*			3	2	7	2	2	2	18
		ELEVATA QUALIFICAZIONE			4	1	2	1		1	9
DIRIGENTI							1			1	
Maschi	OPERATORI			2	2			1		5	

	OPERATORI ESPERTI		13	10	8	1	1		33	
	ISTRUTTORI		21	6	6	1	3	5	42	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARI*	3		3	1	2	2	11	
		ELEVATA QUALIFICAZIONE	4		1	1	5	1	12	
	DIRIGENTI		1				1		2	2
	<b>Totali</b>		<b>54</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>149</b>	<b>149</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>36,24</b>	<b>14,1</b>	<b>20,8</b>	<b>5,37</b>	<b>11,41</b>	<b>12,08</b>		<b>149</b>

\*Si intendono i chilometri in termini di distanza residenza/sede di lavoro riferiti al personale dipendente al 1° gennaio 2025; il dato chilometrico percorso per andata e ritorno, pertanto, si ottiene moltiplicando per due quello della distanza.

Dalla tabella si rileva che oltre l'60% del personale dipendente è pendolare.

Circa il 50% percorre una distanza da 16 km a oltre 60 km per raggiungere la sede lavorativa al di fuori della dimora abituale.

## ANALISI DEI DATI

**Dall'analisi dei dati relativi al personale in forza al 1° gennaio 2025**, si conferma anche per il 2025, che i dipendenti della Provincia di Chieti sono prevalentemente collocati nelle fasce di età matura, assestandosi, l'età media, in una fascia tra i 46 e i 55 anni.

Occorre tenere in debita considerazione tale dato soprattutto con riferimento all'età pensionabile che, secondo l'attuale normativa, ha spostato decisamente in avanti l'uscita dal mondo del lavoro, tenuto conto di quella che è la previsione media di aspettativa di vita.

Si può riscontrare, inoltre che, al 1° Gennaio 2025, dieci sono i dipendenti in servizio su posto part-time; mentre nessun dipendente, assunto su posto a tempo pieno, si avvale di una riduzione dell'orario di lavoro; evidentemente, poiché l'articolazione parziale dell'orario di lavoro incide in riduzione sul reddito, di fatto, esclude chi non può permettersi di rinunciare ad una parte del proprio stipendio, soprattutto in una situazione socio-economica fortemente incisa dagli effetti della pandemia da Covid 19.

Emerge, ancora, una misura ancora bassa (poco più della metà) di personale con laurea nell'ambito di Area (Funzionari ed EQ) in cui il titolo della laurea dovrebbe essere posseduto dalla quasi totalità della popolazione ivi collocata. In minima parte, inoltre, risultano posseduti titoli post *lauream*. Su tale dato incide certamente il fatto che, a suo tempo, l'accesso alle categorie è avvenuto in parte significativa tramite progressioni verticali.

\*\*\*\*\*

Così come per il Piano di Azioni Positive 2024-2026 anche per il presente aggiornamento, il CUG ha deciso di individuare nella questione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni e alla conflittualità in ambito lavorativo la tematica strategica sulla quale concentrare le energie di analisi e di proposta di nuove iniziative, in continuità con le finalità promosse dalla direttiva n. 2 del 2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"* emanata dal Ministero della funzione pubblica. Tale direttiva, infatti, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia, nonché dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità, come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

Quanto sopra si conferma anche per l'aggiornamento del Piano 2025 la prima azione strategica dell'attività del CUG.

Altrettanto importante è la formazione e l'aggiornamento del personale, sia per quanto concerne le tematiche prettamente relative agli specifici ambiti di operatività di ciascun dipendente, sia per quanto attiene le tematiche trasversali del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle conflittualità negli ambienti di lavoro.

Alla luce delle disposizioni contenute nell'ultimo CCNL 16.11.2022 in merito all'istituto del lavoro a distanza, la questione della Pianificazione organizzativa del lavoro a distanza (sia nella forma del lavoro agile, sia nelle altre forme previste dal CCNL), già disciplinata attraverso il POLA approvato con DP n. 102 del 21.7.2022, dovrà essere nuovamente affrontata con l'Amministrazione, dando un parere sulla proposta della stessa ai sensi dell'art. 11- comma 2- del vigente Regolamento sul funzionamento del CUG della Provincia di Chieti. In tale ambito, dovrà essere analizzata anche la problematica della conciliazione vita lavoro, attraverso il predetto istituto.

Alla luce dell'analisi dei dati del personale di questo Ente, in cui risulta ancora fortemente incidente la presenza di personale collocato nella fascia 56-65 anni, per oltre la metà del personale in servizio, diventa sempre più necessario affrontare il tema della *Age Diversity* con progetti efficaci di *Age Management*, non solo al fine di creare un equilibrio generazionale, ma anche al fine di integrare le diverse competenze delle diverse fasce di lavoratori.

## **AGGIORNAMENTO OBIETTIVI**

Nell'ambito del Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026 e per l'aggiornamento 2025, obiettivi primari di questa amministrazione sono:

1. il benessere organizzativo e benessere psico-fisico del lavoratore;
2. organizzazione del lavoro e conciliazione vita-lavoro;
3. reinserimento per assenze di lungo periodo;
4. valutazione di implementare settorialmente confronti sulle competenze e sulle esperienze lavorative, attraverso interventi di age management;
5. welfare aziendale previdenza complementare.

Per quanto riguarda le azioni previste dalla programmazione in essere, vanno certamente confermate come di seguito:

### **1. BENESSERE ORGANIZZATIVO E BENESSERE PSICO-FISICO DEL LAVORATORE**

*Il clima organizzativo - inteso come l'insieme delle percezioni da parte delle persone rispetto al loro ambiente di lavoro - rappresenta, uno dei fattori chiave per il buon funzionamento dell'Amministrazione. L'amministrazione Provinciale coadiuvata dal CUG, attraverso il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 si propone di realizzare indagini tra il personale sul clima organizzativo che si configurano come uno strumento consolidato per dare voce ai diversi attori (dirigenti, lavoratori e collaboratori) così da individuare che tipo di relazione l'organizzazione abbia stretto con loro, quale contesto di lavoro abbia creato e con quali ripercussioni nell'ambiente lavorativo. L'indagine avverrà con la somministrazione di questionari, al cui esito sarà possibile proporre eventuali azioni di miglioramento. In tale ambito, potrà essere valutata anche la possibilità di istituire uno Sportello d'Ascolto per rilevare eventuali situazioni di mobbing, di discriminazione, di una qualche forma di violenza nonché di disagio causate da eventuali situazioni stressogene, che possono derivare sia da situazioni di conflittualità sia da eccessivi e diversificati carichi lavorativi connessi a carenza di personale, utilizzando anche il ruolo del CUG, quale "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica.*

- Il CUG formula, inoltre, la proposta di realizzare un progetto formativo rivolto a tutti i dipendenti sul tema delle pari opportunità e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nonché sulla prevenzione e gestione della conflittualità nell'ambiente lavorativo; quanto sopra da tenere in debita considerazione anche nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- Obiettivo importante per l'Amministrazione, nel triennio 2024-2026, sarà anche la sensibilizzazione sul fenomeno del disagio lavorativo e delle vessazioni nei contesti di lavoro utile a riconoscere le molestie morali e psicofisiche; l'individuazione delle forme di malessere che possono colpire il lavoratore; l'informazione sui percorsi da intraprendere per chi vive una situazione di disagio a causa di vessazioni in ambito lavorativo; misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione sul lavoro. In collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione dell'Ente, è importante valutare l'implementazione/potenziamento di misure tese a rilevare, prevenire, gestire ed eliminare situazioni di stress lavoro-correlato (art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). E' noto, infatti, che lo stress lavoro-correlato è tra le cause più comuni di malattie, assenteismo dei lavoratori,.... I fattori stressogeni riguardano sia il contenuto del lavoro sia il contesto in cui esso si svolge e le componenti individuali di tale contesto. Le aree di rischio stress lavoro-correlato possono essere riscontrate in varie dimensioni: precarietà, organizzazione e gestione del lavoro, ambiente e condizioni fisiche del lavoro, caratteristiche del compito lavorativo, carico e ritmo di lavoro, scadenze pressanti, orario di lavoro rigido, scarso equilibrio tra lavoro e vita privata, oltre a violenze e molestie di natura psicologica. Le situazioni che concretamente possono darvi luogo all'interno della Provincia vanno esaminate in sede di valutazione dei rischi demandata al Servizio Prevenzione e Protezione s.l.l.. Il benessere organizzativo e della persona, infatti, sono strettamente correlati: la protezione della persona è prioritaria ma è anche funzionale agli obiettivi di efficienza ed efficacia che la P.A. si prefigge di realizzare.

Sono state elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro le indicazioni necessarie per valutare il rischio stress lavoro correlato tramite un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione di tale obbligo. L'obiettivo principale della valutazione del rischio Stress lavoro correlato consiste nell'individuare eventuali criticità relative a: **fattori sentinella, contenuto del lavoro** (es. carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e **contesto del lavoro** (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) che si ritrovano in ogni tipologia di azienda e organizzazione. Tali criticità, se non adeguatamente gestite, possono determinare le condizioni di Stress lavoro correlato nei lavoratori. Nello specifico, l'art. 28 del Decreto **obbliga i Datori di lavoro a valutare tale rischio** con l'obiettivo di individuare i fattori di stress tra i dipendenti e trovare soluzioni che possano ridurlo, prevenendo conseguenze dannose alle persone ed alle aziende. Il Datore di lavoro è obbligato a provvedere ad integrare il Documento di Valutazione del Rischio attraverso un'**analisi dello stress da lavoro correlato** e una stima dei rischi procurati da questo stress. La valutazione dello stress lavoro correlato è piuttosto un'opportunità. **I vantaggi di procedure corrette di valutazione, identificazione e assistenza sono a loro volta concreti e rilevanti**, includendo effetti come la riduzione ed eliminazione di fenomeni di assenteismo, turnover, infortuni e malattie, aumento della produttività, miglioramento della performance, diminuzione degli infortuni, riduzione dei costi delle spese mediche, inefficienze, reclutamento e formazione di nuovo personale.

A tal proposito, nel corso dell'anno 2024, la società *Ben s.r.l.* ha redatto il documento di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) generale della Provincia di Chieti, che non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

Tra le misure possibili per la gestione dello stress lavoro correlato, possono esservi interventi di comunicazione e gestione per chiarire gli obiettivi da perseguire, il compito, le competenze ed il ruolo di ciascun lavoratore e per migliorare l'organizzazione, i processi, l'ambiente e le condizioni di lavoro; percorsi di informazione e formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione delle possibili cause dello stress, al fine di una più efficace gestione delle percezioni personali e delle reazioni ai fattori di stress e di adattamento al cambiamento.

Nell'ambito delle azioni di miglioramento delle relazioni organizzative, è da confermare l'opportunità di attivazione di un intervento, già programmato a fine anno 2024 e da attivare nel corrente anno, concernente un corso di formazione specifico, ad opera del dott. *Harald Ege* in materia di prevenzione e gestione della conflittualità in ambito lavorativo", rivolto a tutto il personale dipendente

che prevede tre fasi principali di attuazione da concludere in un periodo di tempo ben preciso (2/3 mesi):

- I<sup>a</sup> fase - somministrazione del questionario "*LIPT-Ege professional*" a tutto il personale;
- II<sup>a</sup> fase – n. 2 giornate formative rivolte alla Dirigenza, ai Responsabili E.Q., ai Componenti del CUG e delle RR.SS.UU.;
- III<sup>a</sup> fase - n. 2 giornate formative rivolte a tutto il personale dipendente.

### **Queste azioni si confermano anche per l'annualità 2025**

#### **2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

Il tema dell'orario di lavoro è regolato dal Contratto collettivo nazionale e da regolamenti datoriali circolari del Servizio Personale che interpretano le disposizioni contrattuali e stabiliscono le modalità organizzative di attuazione. Per adempiere al proprio mandato, il CUG ha individuato una serie di specifiche azioni di miglioramento, così come di seguito indicato.

Per quanto riguarda la trattazione degli strumenti di flessibilità lavorativa (lavoro da remoto; part-time; flessibilità in ingresso e in uscita) il CUG ritiene che a fronte dell'analisi effettuata per ciascuno di essi, sia da prospettare per l'Amministrazione una trattazione integrata e coordinata di questi strumenti di conciliazione, sia in sede di confronto con le OO.SS., sia in sede di revisione del POLA, approvato a suo tempo con Decreto Presidenziale n. 102 del 21 luglio 2022 e che, ai sensi del DPR 24 giugno 2022, n. 81, art. 1, lett. e), è assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In ambito di flessibilità oraria, si conferma l'opportunità di mantenere per tutti i periodi dell'anno e per tutti i dipendenti l'orario estivo inizialmente utilizzato per il Personale Stradale con entrata alle ore 7:30 (giusto quanto disposto con DP n.187 del 24.11.2022), come strumento di conciliazione vita-lavoro e di miglioramento organizzativo, tenendo conto delle caratteristiche lavorative e delle esigenze organizzative

Il CUG è consapevole dell'importanza della mobilità geografica del personale; occorre dunque tener conto del pendolarismo nell'ambito dei criteri di ordinaria gestione, non solo per garantire maggiore efficienza e per aumentare la motivazione dei dipendenti, ma anche come valutazione degli strumenti di conciliazione vita – lavoro, attraverso il lavoro da remoto, oltre che per eventuali possibili forme di sostegno al reddito familiare. Non si può fare a meno di considerare che oltre il 60% del personale dipendente si sposta quotidianamente con mezzi propri o tramite trasporto pubblico, per raggiungere la sede di lavoro (Tab. 9) con conseguenze importanti sia in termini di benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche economiche, nonché di riflessi di natura ecologico/ambientale derivanti dalla circolazione dei veicoli.

L'istituto del lavoro da remoto consente di evitare o, comunque, limitare, l'anzidetta mobilità geografica, e nella forma del lavoro agile, permette di aumentare la flessibilità giornaliera, migliorare l'efficienza anche in termini di risposta alle esigenze procedurali amministrative.

Il lavoro da remoto è da incentivare particolarmente anche in relazione alle precipue disposizioni impartite in tal senso dal Dipartimento della F.P. attraverso la Direttiva 29.12.2023.

Nell'ambito del lavoro da remoto, può essere valutata la possibilità di attivare il *coworking* tra più lavoratori provinciali, presso sedi/uffici più vicine alla residenza o alla dimora abituale dei dipendenti. In particolare, l'Amministrazione per i dipendenti con particolari esigenze di svolgere la propria attività da remoto o in prossimità della propria abitazione, può avviare anche un percorso di sperimentazione per testarne l'opportunità ed utilità anche in termini di risultati di performance della P.A..

Per quanto riguarda i permessi retribuiti e le varie tipologie di aspettativa, il CUG propone di rivedere la disciplina alla luce dei cambiamenti sociali intervenuti anche nelle famiglie, promuovendone l'incremento per esempio nel caso di genitore unico affidatario. Il CUG propone, altresì, di valutare la possibilità di disciplinare ulteriori casi di aspettativa prevedendo la copertura degli oneri previdenziali e il riconoscimento dell'anzianità di servizio (per es. per gravi ragioni personali e/o di famiglia); il tutto nel rispetto comunque della normativa vigente.

Altro istituto di cui va valutata la possibilità di implementazione dell'istituto delle ferie solidali di cui all'art. 30 del CCNL 21.5.2018, al fine di supportare i lavoratori nei particolari casi di necessità previsti nella normativa contrattuale.

Per quanto riguarda il diritto allo studio, nell'ottica della valorizzazione del capitale umano, tenuto anche conto della scarsa presenza di personale laureato, il CUG propone di promuoverne l'utilizzo nella maggior parte dei casi possibili. In tale ambito, azione importante può continuare ad essere quella di sensibilizzare il personale anche alla frequenza di corsi di studi e-learning.

**L'Ente intende dare continuità a tale obiettivo e, pertanto, le azioni vengono riconfermate anche per il 2025.**

### **3. REINSERIMENTO A SEGUITO DI ASSENZE DI LUNGO PERIODO**

In ipotesi di assenze dal servizio a vario titolo (congedo di maternità o paternità, malattia, etc.) protrattesi per lunghi periodi, l'Ente si impegna a valutare specifici percorsi di accompagnamento per il dipendente al rientro all'attività lavorativa.

A tal fine, in relazione alle specifiche mansioni ricoperte, potrà essere previsto l'affiancamento ad un collega (o al responsabile del settore) ovvero un piano formativo per consentire la ripresa della piena operatività.

**Questa azione si conferma anche per l'annualità 2025.**

### **4. VALUTAZIONE DI IMPLEMENTARE SETTORIALMENTE CONFRONTI SULLE COMPETENZE E SULLE ESPERIENZE LAVORATIVE, ATTRAVERSO INTERVENTI DI AGE MANAGEMENT**

Nel triennio 2024/2026 - e confermato nel presente aggiornamento- anche in considerazione del numero dei prossimi pensionamenti, diventa sempre più necessario affrontare il tema della *Age Diversity* con progetti efficaci di *Age Management*, al fine, non solo di creare un equilibrio tra le competenze e i modelli di pensiero delle diverse generazioni all'interno dell'organizzazione, ma anzi al fine di integrare tali diverse competenze, sia valorizzando il bagaglio esperienziale dei più anziani a supporto e in funzione dello sviluppo delle competenze dei lavoratori delle generazioni future, sia valorizzando il bagaglio di capacità (essenzialmente skills digitali) dei più giovani, facendo sì che persone di diverse generazioni all'interno di uno stesso contesto organizzativo possano diventare una risorsa al fine di migliorare la performance e i risultati della P.A.. Quanto sopra, promuovendo, comunque, le pari opportunità fra lavoratori di diverse fasce di età. Anche per la Provincia, dunque, si pone l'esigenza di mettere in campo iniziative mirate a valorizzare i punti di forza delle diverse generazioni presenti nella propria organizzazione del lavoro. Una corretta politica di *Age Management* dovrebbe portare al superamento dei tradizionali stereotipi sull'età (sia sui giovani che sugli anziani) e sviluppare un orientamento al superamento di barriere tra le età e al confronto tra le diverse generazioni che garantisca ai lavoratori di sviluppare appieno il proprio potenziale. Interventi di *Age management*, inoltre, possono portare a un notevole miglioramento della coesione di gruppo nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, nonché a un potenziamento del senso di appartenenza di ciascun lavoratore.

**Questa azione si conferma anche per l'annualità 2025.**

### **5. WELFARE AZIENDALE PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Così come evidenziato nel CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, il sistema di welfare aziendale può migliorare il benessere organizzativo e l'efficienza dell'Amministrazione senza oneri o con costi limitati mediante convenzioni promosse dalla PA stessa.

Allo stesso modo, per quanto concerne la previdenza complementare, sono opportune attività formative che rendano edotti i/le dipendenti sull'opportunità di adesione alla previdenza complementare negoziale. Le valutazioni e il finanziamento di misure di welfare vanno analizzate nell'ambito della CCDI.

Di seguito, alcune delle possibili aree di intervento:

**Convenzioni sui trasporti urbani, extraurbani e parcheggi**

Tramite un accordo con altri Enti, potrebbero essere proposti ai dipendenti degli abbonamenti, per la mobilità sostenibile e, con il Comune di Chieti, per i parcheggi nelle aree a pagamento, con scontistiche particolari.

#### **Assicurazioni**

Il CUG ritiene che sia opportuno anche sensibilizzare le/i dipendenti provinciali circa la possibilità di avere un'assicurazione per "colpa grave" con il premio a carico del dipendente interessato. Inoltre, in base all'art. 58 del CCNL 16.11.2022, è prevista l'esigenza che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa a favore dei dipendenti autorizzati a servirsi del mezzo proprio di trasporto, in occasione di trasferte e limitatamente al tempo strettamente necessario all'esecuzione della prestazione di servizio in trasferta.

#### **Assistenza sanitaria**

Valutare la possibilità di stipulare, senza oneri a carico dell'Ente, convenzioni agevolative per la fruizione da parte del personale delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

#### **Convenzione per acquisti e viaggi**

Valutare la possibilità di stipulare convenzioni con Agenzia per viaggi di maggior interesse del personale, anche magari da fare in gruppo, al fine di agevolare il rafforzamento della coesione di gruppo e il senso di appartenenza. In tale ambito può essere valutata anche la possibilità di convenzioni per acquisti di biglietti di musei, teatri, cinema...

#### **Prestiti agevolati**

Per i dipendenti pubblici è possibile chiedere la cessione del quinto dello stipendio tramite prestito INPS. Il CUG propone, anche in considerazione del periodo di crisi economica ed occupazionale, di valutare la possibilità, ove vi siano spazi normativi in tal senso, di prevedere l'anticipo del TFR, in caso di situazioni personali e familiari, collegate ad esempio alla perdita del lavoro di un componente del nucleo familiare del dipendente.

#### **Borse di studio**

Non ci sono borse di studio per i figli dei dipendenti provinciali, ma si può accedere a quelle proposte da INPS, legate anche al reddito familiare.

#### **Servizi di prevenzione e diagnostica**

Il CUG ritiene che, in questo momento, sia strategico investire sulla prevenzione in materia di salute personale. Pertanto propone di promuovere una convenzione a favore dei propri dipendenti tendente ad una facile programmazione delle visite mediche, anche attraverso richiami periodici automatizzati, o un programma di screening individualizzato, o visite specialistiche. In particolare, potrebbero essere stipulate convenzioni per la diagnosi di malattie oncologiche. Potrebbero essere promosse anche convenzioni con palestre o centri specializzati nella cura e prevenzione di malattie legate alla sedentarietà (con una "card servizi"), considerandole all'interno della campagna di sensibilizzazione e prevenzione.

Per salvaguardare la salute dei propri dipendenti, l'Amministrazione può valutare di promuovere iniziative di prevenzione mirate all'attivazione di convenzioni con Enti e presidi medico-sanitari a all'organizzazione di campagne di sensibilizzazione volte a incentivare corretti e sani stili di vita.

**Anche riguardo a questo obiettivo l'Ente intende dare continuità e, pertanto, le azioni sopra indicate vengono riconfermate anche per il 2025.**

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale 2025-2027 e viene aggiornato ogni anno come parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il piano verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

\*\*\*  
[Omissis]