

Gli Obiettivi definiti nel Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026

Obiettivo 1		Ambito d'azione
Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità		analisi dati del Personale
Azioni pianificate	L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori	
Obiettivo 2		Ambito d'azione
Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni		ambiente di lavoro
Azioni pianificate	- La Provincia di Parma si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: - Pressioni o molestie sessuali; - Discriminazioni politiche, religiose, razziali o di genere; - Casi di <i>mobbing</i>; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. - La Provincia approva un "Codice di comportamento contro la violenza e molestie sul luogo di lavoro". - La Provincia intende dotare l'ente di specifici strumenti di ascolto, quale, per esempio, un indirizzo mail dedicato alle segnalazioni da parte dei dipendenti in riferimento ad eventi/episodi/fatti lesivi delle pari opportunità e discriminatori. - La Provincia si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, compresa quella legata all'orientamento sessuale e alla identità di genere.	
Obiettivo 3		Ambito d'azione
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale		Assunzioni
Azioni pianificate	- Non esistono possibilità per la Provincia di Parma di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. - La Provincia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. - Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso o che sia messa in atto qualsiasi altra forma di discriminazione, compresa quella legata all'orientamento sessuale e alla identità di genere, per cui in caso di parità di requisiti, i titoli preferenziali utilizzati sono solo quelli previsti dalla normativa sui concorsi pubblici in vigore al momento della pubblicizzazione.	
Obiettivo 3		Ambito d'azione
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale		assegnazione del posto
Azioni pianificate	- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, la Provincia di Parma valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti. - La Provincia si impegna ad assicurare che il ruolo del/della dipendente di cura nella famiglia non possa in alcun modo costituire un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale	
Obiettivo 4		Ambito d'azione

Provincia di Parma - PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale		formazione
Azioni pianificate	1. Le azioni formative dovranno tener conto, inoltre, delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, utilizzando anche le opportunità della formazione a distanza (FAD) compatibile con le attività di smart working 2. Sarà promossa l'opportunità di formazione, di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali e significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative; 3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. 4. La Provincia si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. 5. La Provincia si impegna a promuovere la formazione del proprio Cug e di quello dei Comuni del Parmense attraverso specifici incontri; 6. La Provincia si impegna altresì a favorire la partecipazione di tutti i componenti del Cug ai corsi tenuti dagli altri Comitati Unici di Garanzia del Territorio. 7. La Provincia si impegna ad avviare attività di promozione di iniziative formative per i dipendenti e i dirigenti volte a continuare nel percorso di sensibilizzazione del personale sulle tematiche della discriminazione (di genere e non) e delle pari opportunità. L'Azione si concretizza nella realizzazione di almeno un evento/percorso formativo ogni anno sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione. Gli eventi saranno organizzati con formatori/relatori esterni in presenza o in modalità FAD, previa co-progettazione con l'Ufficio Formazione dell'ente 8. La Provincia si impegna a ricercare finanziamenti per la realizzazione di iniziative di formazione e di sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità nell'ente e sul territorio provinciale. Si ritiene prioritario, a tale proposito, anche al fine di poter intercettare opportunità derivanti anche da progetti europei e da iniziative degli Stati esteri, attivare fin dall'anno 2024, corsi di inglese rivolti ai dipendenti della Provincia e degli enti del territorio, preceduti da forme di <i>assessment</i> al fine di progettare corsi sulla base di <i>cluster</i> omogenei di dipendenti sulla base del livello di conoscenze possedute.	
Obiettivo 5		Ambito d'azione
Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio		conciliazione e flessibilità orarie
Azioni pianificate	1. La Provincia di Parma favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche (vedi anche "flessibilità oraria maggiorata"). In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 ss.mm.ii. 2. La Provincia di Parma si impegna a promuovere attività di armonizzazione e impulso alle azioni di conciliazione vita- lavoro attraverso il consolidamento e la salvaguardia degli strumenti esistenti, quali la flessibilità oraria e il lavoro agile, previo confronto con gli organismi sindacali. 3. La Provincia di Parma si impegna a promuovere l'implementazione e valorizzazione dei principi della conciliazione vita-lavoro. 4. La Provincia di Parma, in ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa in materia e dal contratto collettivo nazionale, ha strutturato la modalità lavorativa in lavoro agile, capitalizzando l'esperienza svolta nel corso della pandemia per COVID-19, investendo risorse per lo sviluppo di tale modalità lavorativa che incontra il favore dei dipendenti; 5. La Provincia di Parma si impegna, nei limiti e con le modalità consentite dalla normativa , attivare iniziative di Welfare Aziendale : 6. Il Welfare Aziendale genera pratiche ricche di risultati solo se inquadrato nell'ambito di una visione del lavoro che consideri i collaboratori prima di tutto come persone, uscendo dal ristretto e limitante ambito del contratto di lavoro ed estendendosi ad una sfera che riguarda la stessa vita: la famiglia, le relazioni, i valori e più in generale gli interessi ed i bisogni di cui sono portatori gli individui.	
Obiettivo 6		Ambito d'azione
Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità		informazione e comunicazione
Azioni	1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei	

pianificate	finanziati, ecc.). 2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet). 3. La Provincia intende lavorare con le nuove generazioni "mondo scuola", per diffondere la cultura delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, compresa quella legata all'orientamento sessuale e alla identità di genere, in primis tra i giovani. 4. Il Piano verrà pubblicato sulla rete intranet e sul sito Web dell'Ente.
Obiettivo 7	
Promuovere attività formative che facilitino il lavoro quotidiano del personale nonché aventi lo scopo di migliorare il benessere lavorativo/personale	Ambito d'azione formazione mirata al miglioramento del benessere lavorativo
Azioni pianificate	Si prevede di avviare corsi di formazione mirati al miglioramento delle situazioni lavorative del personale dipendente, (come ad esempio capacità di affrontare i carichi di lavoro in situazione di stress), avvalendosi del Servizio Prevenzione e Protezione nell'ambito del "Benessere Organizzativo";
Obiettivo 8	
Consolidamento Gruppo di Lavoro per applicazione del Piano delle Azioni Positive Triennio 2024-2026	Ambito d'azione Gruppo di Lavoro per l'applicazione del piano delle azioni positive 2024-2026
Azioni pianificate	1. È intenzione di mantenere attivo il gruppo di lavoro mirato all'approfondimento delle tematiche inerenti Azioni Positive del PAP anche per il triennio 2024 – 2026 con l'auspicio di poter fornire strumenti concreti alla sua applicazione e con l'obiettivo di integrare lo stesso di nuove mission per il futuro; 2. Tale gruppo di lavoro sarà prevalentemente composto dall'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi, Ufficio Pari Opportunità, dal Comitato Unico di Garanzia, dal Servizio Prevenzione e Protezione, con la collaborazione attiva dell'Ufficio Europa Intercomunale, dell'Ufficio Sistemi Informativi dell'Ufficio Politiche del Personale; 3. La Provincia intende, inoltre, creare un "network interCug", che vede la partecipazione dei Cug delle diverse realtà presenti sul territorio provinciale.