



Provincia dell'Aquila

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE N. 6 DEL 26/05/2020

Oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022

L'anno duemilaventi, addì ventisei del mese di maggio, alle ore 10:45, presso l'Ufficio del Presidente sito in via Monte Cagno n.3 a L'Aquila, convocato ai sensi dell'art.4 del vigente regolamento consiliare ed in modalità videoconferenza ai sensi della disposizione presidenziale n.6/2020, si è riunito il Consiglio Provinciale dell'Aquila.

Assiste il Segretario Generale della Provincia dott. PAOLO CARACCILO, coadiuvato dal funzionario dott. Luca Paris.

Dirige e coordina i lavori, nella propria qualità di Presidente della Provincia, l'avv. ANGELO CARUSO, il quale invita il Segretario Generale a fare l'appello.

All'appello iniziale risultano presenti i seguenti consiglieri:

1) CARUSO ANGELO	P	2) ALFONSI GIANLUCA	P
3) CALVISI VINCENZO	P	4) CAMILLI FABIO	P
5) DE SANTIS FRANCESCO	P	6) DI MASCIO GIOVANNI	P
7) GIOVAGNORIO ROBERTO	A	8) MORELLI BERARDINO	P
9) RAMUNNO ANDREA	P	10) ROCCI LUCA	P
11) ROMANO PAOLO	P		

Presenti n. 10

Assenti n. 1

Il Consigliere Giovagnorio ha giustificato la propria assenza alla seduta odierna.

Il Presidente, constatato che i presenti risultano essere n. 10, quorum legale per la validità della seduta ai sensi di quanto previsto dall'art.11 del vigente regolamento consiliare, dichiara aperta la seduta medesima.

Totale Consiglieri presenti n. 10

n. 10





Provincia dell'Aquila

Vista la proposta deliberativa avente ad oggetto: "*Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022*" (All.B), corredata dal parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore interessato (All.A);

Dato atto che nel corso della discussione:

Il Presidente - ai fini dell'illustrazione tecnica dell'argomento - cede la parola al **Segretario Generale**, il quale ultimo ricorda come la proposta in questione sia già passata al vaglio della Commissione Statuto e Regolamenti nel corso della seduta del 6 marzo u.s., con parere positivo; indi evidenzia come il precedente Piano sia scaduto a fine 2019 e che pertanto occorre ora, con il nuovo Piano, proseguire il percorso per il promuovimento della Parità di Genere, che rappresenta una delle nuove specifiche funzioni assegnata dalla Riforma Delrio alle Province; di seguito illustra in sintesi le nuove Azioni Positive previste: la nomina della Consigliera di Parità, l'Indagine sul Benessere Organizzativo, lo Smart Working, il Monitoraggio dei servizi Pari Opportunità nei Comuni della Provincia ed infine l'Analisi della ridotta presenza di donne nella politica e nelle Istituzioni Locali.

Si procede poi alla votazione sul punto, con il seguente esito:

Approvata all'unanimità (n.10 voti favorevoli su n.10 Consiglieri presenti e votanti).

Ciò premesso, il Consiglio Provinciale

DELIBERA

- Di approvare il "*Piano Triennale delle Azioni Positive della Provincia dell'Aquila 2020-2022*", secondo l'elaborato allegato alla deliberazione (all'interno della proposta - All.B) a costituirne parte sostanziale ed integrante;
- Di dare atto che negli indirizzi annuali forniti dal Presidente alla delegazione trattante di parte pubblica in ambito di contrattazione, dovranno trovare concreta attuazione sia l'istituto dello *smart working* che del tele-lavoro;
- Di dare mandato al Segretario Generale di prevedere nell'aggiornamento del Piano Triennale della Formazione un apposito corso inerente le pari opportunità e la violenza di genere;

Ed inoltre, con voti favorevoli di n.10 Consiglieri su n.10 presenti e votanti

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134,co.4, d.lgs.267/2000.



Provincia dell'Aquila

Allegato "A"

alla deliberazione di C. P. Nr. 6 del...

Proposta di C. P. 59047 26/05/2020

PARERI

espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267 del 18 agosto 2000

In ordine alla proposta di deliberazione da sottoporre all'esame del Consiglio Provinciale avente per oggetto:

Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022

Sulla proposta di deliberazione in oggetto e con riferimento alla relativa motivazione si esprime, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267/2000, PARERE FAVOREVOLE.

L'Aquila, li 05/02/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CARACCIOLO PAOLO

Sulla proposta di deliberazione in oggetto e con riferimento alla relativa motivazione si esprime, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. Nr. 267/2000, PARERE FAVOREVOLE.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
RAGIONERIA

L'Aquila, li



Provincia dell'Aquila

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE Nr. 59047

Settore A.O.I. Servizio Deliberazioni. ricevuta il

Trasmessa Rag. con Foglio Nr. del

Nr. o.d.g Tornata con dispositivo finanziario il

Inviata alla/e Commissione/i il

Decisioni del Consiglio nella seduta del

.....

PROPONENTE : AVV. ANGELO CARUSO
 :
 SETTORE : SEGRETERIA GENERALE

OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022



Provincia dell'Aquila

RELAZIONE ISTRUTTORIA SULLA PROPOSTA DI C. P. Nr. 59047

L'ufficio incaricato, effettuati i dovuti riscontri, ricerche ed accertamenti, ha formulato lo schema di proposta di deliberazione di seguito riportato con le relative conclusioni istruttorie di cui si attesta l'attendibilità.

L'Aquila, li 05/02/2020

L'Estensore	Il Responsabile del procedimento	Il Dirigente
D'ERAMO VILMA 	LETTERE ROBERTO 	CARACCIOLO PAOLO

Si sottopone la presente proposta all'approvazione del Consiglio Provinciale

Addi 06 FEB. 2020

IL PROPONENTE
AVV. ANGELOCARUSO

SEGRETERIA
GENERALE
DIREZIONE
GENERALE

Si rinvia all'ufficio per un supplemento di istruttoria con le seguenti osservazioni:

Si trasmette all'ufficio Ragioneria per gli adempimenti contabili di competenza.

All'esame del Consiglio Provinciale nella sua prossima riunione

IL SEGRETARIO GENERALE

addi

Annotazioni dell'Ufficio Ragioneria:



Provincia dell'Aquila

Proposta di C. P. Nr. 59047

SETTORE	: SEGRETERIA GENERALE	
PROPONENTE	: AVV. CARUSO ANGELO	- firma apposta sulla relazione istruttoria -

IL PRESIDENTE

Premesso che la Provincia dell'Aquila considera il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio di competenza tra gli obiettivi fondamentali da perseguire, in ottemperanza alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";

Preso atto del proprio ruolo nell'assistenza e supporto al territorio e agli enti locali presenti nell'area vasta provinciale e ravvisata pertanto la necessità di promuovere direttamente e indirettamente, nei propri obiettivi di mandato istituzionale e nel proprio modello organizzativo, una cultura di tolleranza e di valorizzazione delle differenze, attivando tutte le proprie competenze per individuare e rimuovere qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale;

Considerata la necessità di attuare il principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana e di applicare la Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro", i Decreti Legislativi 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" del "Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna", di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica dd. 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni", la Direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" dd. 23 maggio 2007, la Legge 4 novembre 2010, n. 183 e delle relative Linee Guida, in sintonia con la carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", la Legge Regione Abruzzo 14 giugno 2012 n. 26, Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini;

Visto l'art.48 del D. LGS. 11 aprile 2006, n. 198 secondo il quale le pubbliche amministrazioni "*predisporgono 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*";



Provincia dell'Aquila

Rilevata pertanto la necessità di approvare il Piano delle Azioni Positive 2020/2022;

Visto lo schema del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 così come allegato al presente provvedimento predisposto dalla Segretaria Generale;

Considerato che il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), con nota n.2314 del 30.01.2020, ha espresso il richiesto parere in merito all'adeguatezza delle misure previste dall'approvando piano;

Ritenute condivisibili le richieste pervenute dal CUG inerenti:

- a) il favorire l'attivazione dello smart working nell'organizzazione della Provincia;
- b) la formazione e la sensibilizzazione sul tema delle violenze di genere e della pari opportunità;

Dato atto che, con nota del 21.01.2020, la Consigliera di Parità della Provincia dell'Aquila Dott.ssa Francesca Di Benedetto ha rassegnato le dimissioni dal suddetto incarico;

Visto il parere – ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000 – relativo alla detta proposta e di cui all'allegato "A" e dato atto che tale provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, non necessitando dunque di parere relativo alla regolarità contabile;

Visto lo Statuto Provinciale;

Visto il T.U.E.L.;

PROPONE DI DELIBERARE

- Di approvare il "Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità della Provincia dell'Aquila per il triennio 2020-2022" secondo l'elaborato allegato alla presente proposta di deliberazione per costituire parte sostanziale ed integrante;
- Di dare atto che negli indirizzi annuali forniti dal Presidente alla delegazione trattante di parte pubblica in ambito di contrattazione, dovranno trovare concreta attuazione sia l'istituto dello *smart working* che del tele-lavoro;
- Di dare mandato al Segretario Generale di prevedere nell'aggiornamento del Piano Triennale della Formazione un apposito corso inerente le pari opportunità e la violenza di genere;
- Di dichiarare la presente, con separata unanime votazione resa nelle forme di legge, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D.Lgs. n° 267 del 18 agosto 2000.



Piano triennale delle Azioni Positive della Provincia dell’Aquila 2020/2022

**A cura dell’Ufficio controllo discriminazione e promozione delle Pari Opportunità
SEGRETERIA GENERALE**

L’Aquila, Febbraio 2020

INDICE

Introduzione	3
Normativa di riferimento	5
Le risorse umane della Amministrazione provinciale dell' Aquila	7
Cornice valoriale delle Azioni positive (<i>Vision</i>)	12
Bilancio Sociale	15
Stakeholder	16
Le Azioni positive di riferimento: schede relative	17
Essenziali riferimenti legislativi, amministrativi, bibliografici	23
Scheda operativa Azione n. 4	24

Introduzione

La Provincia dell'Aquila ha pianificato nell'anno 2017, per la prima volta, un Piano triennale di Azioni positive.

L'individuazione e la programmazione delle attività sono state effettuate nel rispetto degli obiettivi indicati dalla normativa vigente:

- “1. *Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.*
- 2. *Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.*
- 3. *Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.*”

Le Azioni (Obiettivi) stabilite erano n. 7, di cui n. 4 a valenza interna all'Ente e n. 3 con ricadute sulle comunità del territorio provinciale, come è evidenziato dallo schema qui riportato:

Tavola sinottica e schede sintetiche delle azioni proposte

AMBITO	N.	AZIONE	2017	2018	2019
INTERNO	1	Istituzione CUG	X (entro Dicembre)		
INTERNO	2	Indagini sul personale dipendente riferite alle seguenti aree tematiche: <ul style="list-style-type: none"> • Benessere organizzativo • Grado di condivisione del sistema di valutazione • Valutazione del superiore gerarchico 	X (entro Luglio)		
INTERNO	3	Sistemi e pratiche operative di comunicazione, ascolto e dialogo tra i dipendenti dell'Amministrazione provinciale dell'Aquila e tra l'ente e la cittadinanza dell'area vasta		X	
INTERNO	4	<i>Smart working</i> per l'efficienza dei servizi in territorio ad alta sismicità		X	
ESTERNO	5	Monitoraggio dei servizi Pari Opportunità dei Comuni della provincia		X	

		dell'Aquila alla luce della Legge n.56/2014		
ESTERNO	6	Educazione alla sessualità e alla gestione delle emozioni		X
ESTERNO	7	Istituzione e attivazione Facilitatori dell'Area vasta		X

Il bilancio consuntivo alla fine del triennio permette di valutare quanto segue:

- L' Azione n. 1 "Istituzione del CUG" è stata espletata tramite la nomina e l'insediamento ufficiale dei componenti.
- L' Azione n. 2 "Indagini sul personale dipendente" è stata perfezionata per due volte, negli anni 2017 e 2018, tramite la somministrazione, a tutti i dipendenti dell'ente, dei tre questionari (parzialmente rielaborati) dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e la pubblicazione sul link "Amministrazione trasparente" nel sito della Provincia dell'Aquila.
- L' Azione n. 3 "Sistemi e pratiche operative di comunicazione, ascolto e dialogo" ha avuto modo di realizzarsi attraverso l'apertura, in via sperimentale, di uno Sportello d'Ascolto rivolto ai dipendenti dell'Ente e uno Sportello di Mediazione nell'ambito del Progetto "Patto Aterno" (Provincia dell'Aquila Capofila e co-finanziatrice su Avviso Pubblico "ReStart" dell'ANCI) rivolto ai cittadini dei comuni dell'Alta Valle Aterno. La gestione degli Sportelli è stata condotta dall'Associazione Se.Ra. (composta da 2 Psicologhe e 2 Avvocatesse).
- L' Azione n. 4 "*Smart working* per l'efficienza dei servizi in territorio ad alta sismicità" è stata prodotta, sperimentalmente sempre nell'ambito del Progetto "Patto Aterno", coinvolgendo i comuni di riferimento.
- L' Azione n. 5 "Monitoraggio dei servizi Pari Opportunità dei Comuni della provincia" ha permesso la raccolta certificata di una quota parziale delle attività prodotte dalle amministrazioni comunali in ordine ai Piani Triennali delle Azioni Positive, ai CUG, alla Pari Opportunità. A tal proposito, occorre sottolineare che la Provincia ha provveduto a designare nell'anno 2019 la propria Consigliera di Parità, vacante da alcuni anni, e nominata ufficialmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- L' Azione n. 6 "Educazione alla sessualità e alla gestione delle emozioni" è stata realizzata, anche essa in via sperimentale, nel contesto territoriale appartenente al Progetto suindicato e per il target specifico dei giovani dai 15 ai 34 anni, ma allargato alla cittadinanza intera.
- L' Azione n. 7 "Istituzione e attivazione Facilitatori dell'Area vasta", similmente agli interventi del Progetto "Patto Aterno", si è conclusa nel settembre 2019 attraverso la formazione di n. 17 Futuri Facilitatori, a seguito delle attività condotte dall'Associazione Cittadinanza Attiva nelle sedi di Pizzoli e Cagnano Amiterno.

Normativa di riferimento

- a) Il contesto europeo
 - Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.
- b) Il contesto normativo nazionale e regionale
 - Legge n. 125 del 10/04/1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
 - Legge n. 53 del 08/03/2000 "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"
 - D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
 - D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 "Codice delle pari opportunità"
 - Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"
 - D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
 - Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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"
 - Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "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”

- D.L. n. 95/2012 (cd. *spending review*), conv. con modif. in L. 135/2012, in parte modificato dalla L. 56/2014, definisce l’Unione di Comuni un ente locale costituito da due o più Comuni, di norma contermini, finalizzato all’esercizio associato di funzioni e servizi (co. 1)
- Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- L.R. Abruzzo 14 giugno 2012, n.26 (Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini).

Le risorse umane della Amministrazione Provinciale dell'Aquila

Personale tempo indeterminato in servizio al 31/12/2019										
	CAT. A	CAT. B	CAT. B3	CAT. C	CAT. D	CAT. D3	DIRIGENTI	SEGRETARIO GEN.	TOTALE	
TOTALE	20	26	51	73	18	12	5 (di cui 2 art.110 Tuel)	1	206	di cui 1: con disabilit
Media età anagrafica	58	59	56	53	52	53	57			
Media anzianità di servizio	30	27	20	20	17	21	16			

Posizioni economiche

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	
CAT. A	2	1	2	7	8	0	
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
CAT. B	3	15	2	2	2	0	B8
	B3	B4	B5	B6	B7	B8	
CAT. B3	29	9	5	2	6	0	
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	
CAT. C	22	14	14	15	8	0	
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
CAT. D	5	8	3	1	1	0	0
	D3	D4	D5	D6	D7		
CAT. D3	4	3	4	1	0		

**Personale a tempo
Indeterminato in servizio al 06 febbraio 2020**

Categoria	Sesso		Totali
	M	F	
CAT. A	16	3	19
CAT. B	23	3	26
CAT. B3	47	4	51
CAT. C	48	25	73
CAT. D	8	10	18
CAT. D3	6	6	12
DIRIGENTI	3	2	5
SEGRETARIO GEN.	1	0	1
TOTALE	152	53	205

n.b. : Tra i dirigenti sono comunque indicati 2 rapporto ex art.110, comma 2, Tuel.

Personale a tempo Determinato in servizio al 06 febbraio 2020

Categoria	Sesso		Totali
	M	F	
CAT. A	0	0	0
CAT. B	0	0	0
CAT. B3	25	0	25
CAT. C	0	0	0
CAT. D	1	0	1
CAT. D3	2	2	4
DIRIGENTI	1	1	2
TOTALE	29	3	32

Personale tempo indeterminato in servizio al 06/02/2020		
Per Settore di appartenenza		
Dott. P. Caracciolo	Segreteria Generale	6
Dott. P. Collacciani	Presidenza	2
Dott. P. Collacciani	Affari Generali e Gestione Risorse Umane	41
Dott. P. Contestabile	Ragioneria Generale	19
Ing. N. D'Amico	Viabilità	81
Ing. N. D'Amico	Territorio Urbanistica	12
Arch. S. Cattivera	Edilizia Scolastica e Pubblica	16
Dott. G. Di Pangrazio	Polizia Provinciale - Servizio Vigilanza Funzioni Fondamentali	7
	Polizia Provinciale - Servizio Vigilanza Funzioni Regionali	21
	TOTALE	205

Cornice valoriale delle azioni positive (*Vision*)

Per rendere concreta l'attuazione di un Piano di Azioni Positive occorre rimarcare che le istituzioni pubbliche sono incardinate nel sistema legislativo, politico e amministrativo dello Stato.

In tale contesto la *Governance* rappresenta la gestione degli affari comuni, rilevanti per la comunità e per i suoi attori. Si fa, quindi, riferimento a processi di governo basati sull'interazione e la negoziazione fra gli attori sociali.

La *Governance* multilivello, d'altronde, dimostra come i livelli nazionale, locale e regionale non possono essere pensati su una scala gerarchica.

La *Governance* ha tre forme di regolazione:

- **Gerarchia:** basata su burocrazia e non partecipazione degli attori non istituzionali;
- **Mercato:** strutturato su comportamenti opportunistici;
- **Reti** che coesistono tra loro e composte da: legami fiduciari tra attori, relazioni e scambi, capitale sociale.

In base a suddetta classificazione, occorre valutare quali forme prevalgono in un dato territorio. (Bertin)

Dopo circa un decennio di crisi globali che hanno investito il già debole sistema socio-politico italiano, innovare una organizzazione pubblica/privata o attuare un cambiamento migliorativo ad una macchina amministrativa nel nostro Paese ci costringe ad agire per comprendere a quale livello di equilibrio stabilizzare l'asticella del **benessere interno** alla struttura.

Il benessere presuppone che i **conflitti** emergano e divengano costruttivi. Un clima proattivo nasce nel momento in cui le figure apicali di un sistema amministrativo spingono in modo organico (creativo) l'apparato meccanico (gerarchico) ad esprimere proposte, dissensi, idee. Il lavoro, allora, può divenire piacevole in quanto c'è la certezza (non l'insicurezza) di vivere in una comunità professionale caratterizzata da una *mission* definita con priorità e obiettivi condivisi e misurabili.

La logica riorganizzativa delle fasi dinamiche che generano un adeguato benessere del personale si può sintetizzare come segue:

- **trasparenza** nella comunicazione
- **negoziazione** su eventuali conflitti
- **dialogo** professionale (*Professional dialogue*)
- **apprendimento** organizzativo (*Learning organisation*)

- **supporto** alla decisione strategica (*DecisionSupport System*)
- **applicazione** del modello ambidestro (*Exploration/Exploitation*)

Il processo di realizzazione delle **innovazioni interne** alla macchina amministrativa è propedeutico a qualsivoglia **intervento esterno** sul territorio che dia garanzie di efficacia, efficienza, sostenibilità.

Il premio Nobel G. Akerlof, assieme a R. Kranton (2011), hanno evidenziato come il fattore essenziale per ottenere un buon dipendente è il senso d'identità, rispetto agli obiettivi della propria amministrazione/azienda, al fine di accrescere il personale *insiders*: "...qualsiasi lavoro che non sia fatto bene diventa incoerente rispetto al suo senso di identità". Nel concreto della nostra realtà italiana si può, anche, misurare la coerenza di un Piano Triennale di Azioni positive valutando se, nei suoi vari obiettivi, sussistono le indicazioni riportate nei principi fondamentali della Costituzione italiana. Si pensi alla tutela della parità, al rispetto della diversità, alla garanzia del benessere della persona nello svolgimento dell'attività lavorativa.

“ Bartlet e Ghosal affermano che ogni organizzazione propensa a fronteggiare il cambiamento necessita di porre in primo piano la dimensione individuale favorendo il riconoscimento. Tali aspetti giocano a favore di una migliore dinamicità dell'ente, di una maggiore prontezza di risposta al variare delle esigenze del tessuto socio- economico [provinciale, così come] una migliore capacità di valutazione delle performance e di identificazione dei responsabili per ogni specifica azione.”

- Il processo di comunicazione interna all'ente è fondamentale per il miglioramento, in quanto responsabilizza il personale sugli obiettivi (informazione trasparente) da raggiungere e sul percorso da seguire per raggiungerlo.
- La comunicazione interna è efficace ed efficiente se pianificata e coordinata (informazione, formazione, strategia, motivazione), coinvolge dirigenti, funzionari, dipendenti, collaboratori in modo attivo e proattivo.
- La comunicazione deve essere costante e partecipata da tutti gli attori coinvolti, anche tramite una analisi *SWOT*(Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats = Forza, Debolezza, Opportunità e Minacce).
- Il flusso di azioni di revisione e aggiornamento deve essere *Top down* nella prima fase (Dirigenti/Funzionari); nella seconda fase *Bottom up* deve coinvolgere le istanze e le esperienze di Dipendenti/Collaboratori; nella terza fase deve confrontarsi con l'ambiente esterno (contesto socio-culturale, rete territoriale, *best practice* di altri enti).
- Il cambiamento non è importante in sé, ma per le possibili evoluzioni che sorgono quando, chiariti i punti di forza e di debolezza, si intercettano bisogni e desideri presenti nella “struttura dell'Aquila”.

- Occorre progettare un Sistema di supporto ai processi decisionali di una macchina complessa come l'attuale "Provincia dell'Aquila" e ciò sarà utile per la qualità: dei processi interni dell'azione organizzativa; dei servizi prodotti e delle competenze dei dipendenti; delle relazioni tra ente e portatori d'interesse territoriali.
- Il Sistema di supporto alla decisioni può essere un organismo utile, inoltre, a tutelare il funzionamento normativo/amministrativo/meccanico dell'ente, salvaguardando la necessità di migliorare innovando, sperimentando, coinvolgendo in maniera organica.
- *Mission*, priorità congruenti, piano di miglioramento calibrato si ottengono rinnovando le aree comunicative-relazionali e organizzative-gestionali.
- Il sistema comunicativo gerarchico deve convivere con le relazioni orizzontali informali. Le responsabilità delle mansioni dei dipendenti si concretizzano se è condiviso l'impegno a raggiungere l'obiettivo. Fedeltà ed obbedienza servono a poco se non c'è capacità di gestire l'incertezza. Essenziale risulta l'ascolto dei *feedback* interni e della *vox populi*, anche tramite tecniche di *Sentiment Analysis* che misurino il livello di fiducia e il coinvolgimento degli *stakeholder*.

L'Azione positiva dell'Ascolto, quindi, appare essenziale ai fini della crescita efficace delle relazioni interne all'Amministrazione. Il dipendente che lo desidera potrebbe, ad esempio, usufruire di un Centro o Referente d'Ascolto periodico, interno all'Ente, in cui un esperto recepisca i bisogni relazionali e creativi legati all'attività d'ufficio e/o negozi eventuali conflitti.

Bilancio sociale

Il Bilancio sociale si colloca nell'ambito del processo di modernizzazione delle amministrazioni pubbliche e consiste nell'adozione di iniziative e strumenti di trasparenza, relazione, comunicazione ed informazione volti a costruire un percorso di rendicontazione a carattere "sociale" accanto al tradizionale bilancio economico. Il Piano delle azioni positive, quindi, è collegato al sistema più complesso del Benessere organizzativo del personale dipendente, delle relazioni col territorio provinciale e del dialogo coi cittadini/utenti residenti.

Il documento che il nostro Ente pubblicherà annualmente, mirerà all'autovalutazione e al miglioramento, con il supporto potenziale di una rete di altri enti pubblici del territorio. Il documento cerca di rendere conto del modo in cui l'Amministrazione provinciale interpreta la propria missione istituzionale, esplicitandone i valori di riferimento, la visione e le priorità di intervento, i risultati raggiunti, gli impegni e le azioni di miglioramento previste per il futuro.

In sintesi, scopi ed opportunità del Bilancio sociale sono :

- promuovere un diffuso senso di responsabilità e creare impegno alla sostenibilità della *mission* dell'ente;
- accrescere la credibilità sociale dell'ente nei confronti di tutti gli attori interni ed esterni coinvolti;
- creare basi e rapporti credibili con il territorio al fine di recuperare le risorse necessarie al buon funzionamento dell'ente, facendo del Bilancio sociale uno strumento di *governance* per dialogare con le istituzioni e gli *stakeholder*;
- portare a sistema le esperienze di rendicontazione, comunicazione e trasparenza che si andranno a realizzare con la prassi dell'autovalutazione dell'Amministrazione provinciale, al fine di una sostenibilità nel tempo delle azioni positive intraprese.

Un riferimento utile per l'attuazione coerente e concreta di un Bilancio sociale, al pari del Piano delle Azioni Positive, è rappresentato dalla Costituzione italiana nei suoi articoli fondamentali. Anche in questo caso ci riferiamo all'importante ruolo della Provincia e del CUG sui temi della Parità di genere e dei relativi risvolti socio-culturali. Il "femminicidio" risulta una emergenza italiana per molti versi a causa dell'incapacità storica di uscire dal guado di una tradizione maschilista che convive con una modernità "pornografica non erotica". La figura, ambivalente e stereotipata, della donna mamma *vs* oggetto di desiderio, ma non autonoma e paritaria nella vita di coppia, familiare, lavorativa, sociale crea squilibri emozionali e incapacità narrative nelle vecchie e giovani generazioni di uomini italiani (e, purtroppo, anche di donne). L'Italia, in questo senso, appare da decenni una anomalia nell'ambito dei parametri europei basati sui principi dell'Illuminismo, delle conquiste femminili e del post'68.

Il Benessere di una comunità territoriale si misura in vari modi. Di sicuro risultano essenziali gli indicatori della diffusione dei servizi tradizionali, dei servizi innovativi (es. A.D.I. anziani, nidi infanzia, ecc.) e del contesto delle politiche di *welfare*. La coesione sociale è determinata inoltre, anche, dalla presenza di associazioni di volontariato sul territorio. Appare fondamentale valutare il livello di coesione sociale e la presenza di rischi

sociali (bassi/medi/alti). Si pensi a: n. di cooperative su popolazione residente, presenza di asili nido pubblici, n. reti istituzionali e relativi n. enti capofila, presenza e proporzione del welfare mix strutturato e Welfare societario, ecc. La valutazione, però, non può limitarsi ad una azione compilativa/documentale. I territori vanno visitati e supportati per consentire la diffusione di buone pratiche e la crescita sostenibile e uniforme delle innovazioni.

STAKEHOLDER

ENTI E ASSOCIAZIONI	AREE DI INTERVENTO
Comuni della provincia e comuni confinanti	Protocolli d'Intesa, Convenzioni, Tirocini, Progetti, Collaborazioni, Accordi di Programma, Fondi.
UPI e UPA	
Regione Abruzzo	
Prefettura	
Confindustria e altre confederazioni datoriali	
Sindacati	
Aziende cooperative	
USR e USP	
Associazioni di volontariato	
Province confinanti	
Università del territorio regionale	
Rappresentanti Commissioni europee	

LE AZIONI POSITIVE DI RIFERIMENTO: SCHEDE RELATIVE

AZIONE N. 1	Ambito di innovazione ESTERNO all'ente
Riferimento Obiettivi	<p>Nomina nuova Consigliera/Consigliere Provinciale effettiva di Parità</p> <p>Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.</p> <p>Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:</p> <p>a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;</p> <p>b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo,</p> <p>c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;</p> <p>d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;</p> <p>e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi,</p> <p>f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;</p> <p>g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.</p> <p style="text-align: right;"><i>[Art.1 Compiti e funzioni (art. 15 del D. Lgs 198/2006)]</i></p>
Destinatari	Le beneficiarie dirette sono tutte le donne della provincia dell'Aquila, con particolare attenzione alle donne lavoratrici.

	I beneficiari indiretti sono tutti gli Enti, le Istituzioni e le Imprese del territorio provinciale
Strumenti	Rilevazione tramite raccolta dei dati. Analisi metodologica dei risultati. Elaborazione di interventi e progetti di miglioramento sul territorio. Creazioni di reti formali ed informali. Formazione frontale e/o workshop formativi. Confronto con buone pratiche di altri enti. 5 mesi: dal 15 Febbraio al 30 Giugno 2020
Risorse	<ul style="list-style-type: none"> - Dotazione finanziaria annuale della Provincia dell'Aquila - Dotazione logistica e strumentale della Provincia dell'Aquila - C.U.G. della Provincia dell'Aquila - Referente per le Pari Opportunità del Settore Segreteria Generale della Provincia dell'Aquila
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di donne che hanno beneficiato della azione di informazione e formazione da parte della Consigliera di Parità - Raddoppio della percentuale del numero di progetti operativi, azioni positive, collaborazioni, accordi e protocolli realizzati dalla precedente Consigliera di Parità (in attività per n. 2 mandati).

AZIONE N. 2	Ambito di innovazione INTERNO all'ente
Riferimento	<p>Indagini sul personale dipendente riferite alle seguenti aree tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benessere organizzativo • Grado di condivisione del sistema di valutazione • Valutazione del superiore gerarchico.
Obiettivi	Acquisire dati e informazioni utili per contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell'Amministrazione provinciale dell'Aquila. Somministrare l'indagine con cadenza annuale, anche al fine di consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulle <i>Performance</i>
Destinatari	Tutti i dipendenti

Strumenti	N. 3 questionari basati su modelli ANAC (rimodulati), strutturati col metodo della scala Likert
Tempi	Acquisizione questionari compilati su supporto cartaceo entro il 30/03/2020. Elaborazione ed analisi dati entro fine giugno 2020. Diffusione risultati al personale entro fine luglio 2020.
Risorse	Sociologo e dipendenti del Settore Segreteria Generale presenti presso la sede centrale dell'Ente.
Indicatori	Restituzione pubblica e <i>on line</i> dei risultati dell'indagine al personale. Oltre il 50% dei campi del questionario compilati. Oltre il 50 % dei dipendenti che hanno restituito il questionario.

AZIONE N. 3	Ambito di innovazione ESTERNO all'ente
Riferimento	<i>Smart working</i> per l'efficienza dei servizi in territorio ad alta sismicità
Obiettivi	Potenziare la capacità dei dipendenti dei Comuni di Pizzoli, Barete, Cagnano Amiterno, Capitignano e Montereale all'adattamento e alla resilienza riferiti al perdurare di eventi sismici. Incentivare l'autonomia, la responsabilizzazione e la flessibilità del lavoro dei dipendenti comunali in un'ottica di efficienza e semplificazione del lavoro quotidiano interno all'ente e del servizio ai cittadini.
Destinatari	Dipendenti che svolgono attività, realizzano servizi, espletano procedure sensibili e prioritarie per l'ente e per i cittadini
Strumenti	Sistemi di lavoro in ambiente "remoto" da poter attivare in tempo reale nei momenti e/o per i periodi nei quali persistono sciami sismici o allerta emanati dalla Protezione civile e/o dalla Prefettura. Confronto con buone pratiche di altri enti.
Tempi	Anno 2020
Risorse	Servizio Informatico dell'ente, Referenti protezione civile Prefettura, altri enti territoriali in ottica consortile o rete interistituzionale (ECAD), Dipendenti del Settore Segreteria generale.
Indicatori	Numero dipendenti abilitati allo <i>Smart working</i> . Numero giorni di attività di <i>Smart working</i> a parte di dipendenti che espletano procedure sensibili e prioritarie per l'ente e per i cittadini. Confronto del tasso di miglioramento a fine anno 2020, con verifica ante e post, dei punti di Forza, Debolezza e delle tipologie di Opportunità e Minacce percepite.

AZIONE N. 4	Ambito di innovazione ESTERNO all'ente
Riferimento	Monitoraggio dei servizi Pari Opportunità dei Comuni della provincia dell'Aquila alla luce della Legge n.56/2014
Obiettivi	Acquisire una mappa aggiornata dei servizi,istituiti dai comuni della provincia dell'Aquila, per l'attuazione delle Pari Opportunità. Ottimizzare le attività del servizio Pari Opportunità e del CUG della Provincia in ordine all'assistenza e supporto agli Enti locali del territorio di riferimento.
Destinatari	Incentivare le prospettive esistenziali ed occupazionali delle donne, italiane e immigrate, dei portatori di disabilità Dipendenti dei comuni della provincia responsabili della tematica di riferimento, donne, italiane e immigrate, portatori di disabilità
Strumenti	Rilevazione tramite raccolta dei dati. Analisi metodologica dei risultati. Elaborazione di interventi e progetti di miglioramento sul territorio. Creazioni di reti formali ed informali
Tempi	Anno 2021
Risorse	Sociologo e dipendenti del Settore Segreteria Generale presenti presso la sede centrale dell'Ente, Consigliera di Parità, CUG, dipendenti dei comuni responsabili della tematica di riferimento.
Indicatori	Elaborazione aggiornata periodicamente (ogni anno) della mappa dei servizi suindicati. Numero incontri e riunioni con i dipendenti dei comuni della provincia responsabili della tematica di riferimento.

AZIONE N. 5	Ambito di innovazione INTERNO/ESTERNO all'ente
Riferimento	Analisi della ridotta presenza di donne nella politica e nelle istituzioni locali e, successivamente, evento formativo di presentazione e confronto sulla tematica
Obiettivi	Valutare le cause di un fenomeno che penalizza il genere femminile in ambito locale. Definire le motivazioni e la consistenza territoriale in riferimento alle istituzioni più rappresentative in ambito provinciale. Realizzare un evento formativo atto a sensibilizzare i referenti istituzionali locali sulla tematica e a confrontare buone pratiche di altri territori nazionali, anche tramite un incontro conclusivo.
Destinatari	Dipendenti e politici dell'Amministrazione Provinciale. Rappresentanti istituzionali del territorio provinciale
Strumenti	Rilevazione tramite raccolta dei dati. Analisi metodologica dei risultati. Elaborazione di interventi e progetti di miglioramento sul territorio. Creazioni di reti formali ed informali Formazione frontale e/o workshop formativi
Tempi	Anni 2021 - 2022
Risorse	Sociologo e dipendenti del Settore Segreteria Generale presenti presso la sede centrale dell'Ente, Consigliera di Parità, CUG, Esperte sulla tematica
Indicatori	Oltre il 50% delle Istituzioni pubbliche politiche provinciali analizzate. Minimo 10 casi di studio a carattere qualitativo. Minimo 30 partecipanti ai momenti formativi.

Tavola sinottica e schede sintetiche delle azioni proposte

		AZIONE			
AMBITO	N.		2020	2021	2022
ESTERNO	1	Nomina nuova Consigliera/Consigliere Provinciale effettiva di Parità	X		
INTERNO	2	Indagini sul personale dipendente riferite alle seguenti aree tematiche: <ul style="list-style-type: none"> • Benessere organizzativo • Grado di condivisione del sistema di valutazione • Valutazione del superiore gerarchico 	X		
ESTERNO	3	<i>Smart working</i> per l'efficienza dei servizi in territorio ad alta sismicità	X		
ESTERNO	4	Monitoraggio dei servizi Pari Opportunità dei Comuni della provincia dell'Aquila alla luce della Legge n.56/2014		X	
INTERNO/ ESTERNO	5	Analisi della ridotta presenza di donne nella politica e nelle istituzioni locali ed evento formativo di presentazione e confronto sulla tematica		X	X

Essenziali riferimenti legislativi, amministrativi, bibliografici e buone prassi

MINISTERO DELL'INTERNO PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016/2018

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI RAVENNA 2017-2019

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI GENOVA 2017- 2019

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRENTO 2017 -2019

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI – DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI
“GOVERNANCE ED INCLUSIONE SOCIALE – LE REGIONI A CONFRONTO”, G. BERTIN, 2012

IL “FLUSSO SISTEMICO” NELLA GOVERNANCE DELLA REGIONE PUGLIA. MODELLO AMBIDESTRO PER INNOVARE LA
MACCHINA AMMINISTRATIVA REGIONALE – MAIA –

SITO INTERNET: La legge per tutti – Informazioni e consulenza legale

FQ SUD “Il benessere equo e sostenibile dal punto di vista delle persone”, a cura del Laboratorio di Ricerca Intervento, Quaderni di Laboratorio
2014

SCHEDA OPERATIVA AZIONE N.4

Monitoraggio dei servizi Pari Opportunità dei Comuni della provincia dell'Aquila alla luce della Legge n.56/2014 (con il supporto della Consigliera di Parità della Provincia dell'Aquila)

GRIGLIA VALUTATIVA UTENTI(A CURA DEL SERVIZIO COMUNALE)

ORIGINI

- Nazione di appartenenza
- Comune di residenza
- Sistema familiare
- Ambiente sociale

PERCORSO LAVORATIVO

- Bilancio di Competenze
- Vincoli
- Opportunità

PROSPETTIVE ESISTENZIALI E OCCUPAZIONALI

- Obiettivi logistici
- Bisogni e aspirazioni

RETE E DINAMICHE DI RELAZIONI ATTUALI

- Spazi e luoghi di accoglienza
- Istituzioni
- Amicizie e conoscenze

Si possono approfondire i seguenti temi: Integrazione/collaborazione/coinvolgimento col territorio, Sviluppo e valorizzazione delle competenze di cittadinanza e degli interessi, Inclusione, Differenziazione, Orientamento.



Provincia dell'Aquila

Letto, confermato e sottoscritto
IL SEGRETARIO GENERALE
CARACCILO PAOLO

IL PRESIDENTE
CARUSO ANGELO

Collazione ed altri adempimenti effettuati anche con riferimento alla relativa relazione istruttoria. La presente delibera è composta di complessivi 33 fogli di cui nr. 30 fogli riguardanti nr. 2 allegati.

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
DELLA COMPILAZIONE
PARIS LUCA

Copia cartacea e copia per immagine su supporto informatico della presente deliberazione vengono pubblicate in data odierna rispettivamente all'Albo pretorio cartaceo e on-line, ai sensi dell'art. 32 L.69/2009, e vi rimarranno per 15 giorni consecutivi.

L'Aquila, li 11 GIU. 2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ISTITUZIONALE DIRETTIVO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia cartacea e copia per immagine su supporto informatico della presente deliberazione sono state pubblicate all'albo pretorio cartaceo e on-line dal 11 GIU. 2020 per 15 giorni consecutivi fino al giorno 126 GIU. 2020 compreso.

L'Aquila, li 14 LUG. 2020

IL SEGRETARIO GENERALE
CARACCILO PAOLO

La sujestesa deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza del termine di 10 gg. dalla sua pubblicazione (Art. 134, 3° co. - D.Lgs. 267/2000) in data 07 LUG. 2020

L'Aquila, li 14 LUG. 2020

IL SEGRETARIO GENERALE
CARACCILO PAOLO

La sujestesa deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° co. - D.Lgs. 267/2000

L'Aquila, li 20 MAG. 2020

IL SEGRETARIO GENERALE
CARACCILO PAOLO