



# Treviso, 20 novembre 2018

---

## **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO: L'ESPERIENZA DELLA PROVINCIA DI TREVISO**

**Dott.ssa Maristella Pesce –  
Responsabile Ufficio Amministrazione del Personale,  
Provincia di Treviso – [mpesce@provincia.treviso.it](mailto:mpesce@provincia.treviso.it)  
tel. 0422656253**



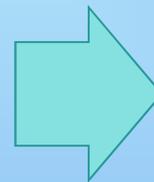
## IL PIANO AZIONI POSITIVE (Art. 48, D.lgs n. 198/2006 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»)

---

Decreto Legislativo 30  
marzo 2001, n. 165 -  
articoli 1, comma 1, lettera  
c), 7, comma 1, e 57,  
comma 1:

**predisposizione**

**Piani di Azioni Positive**

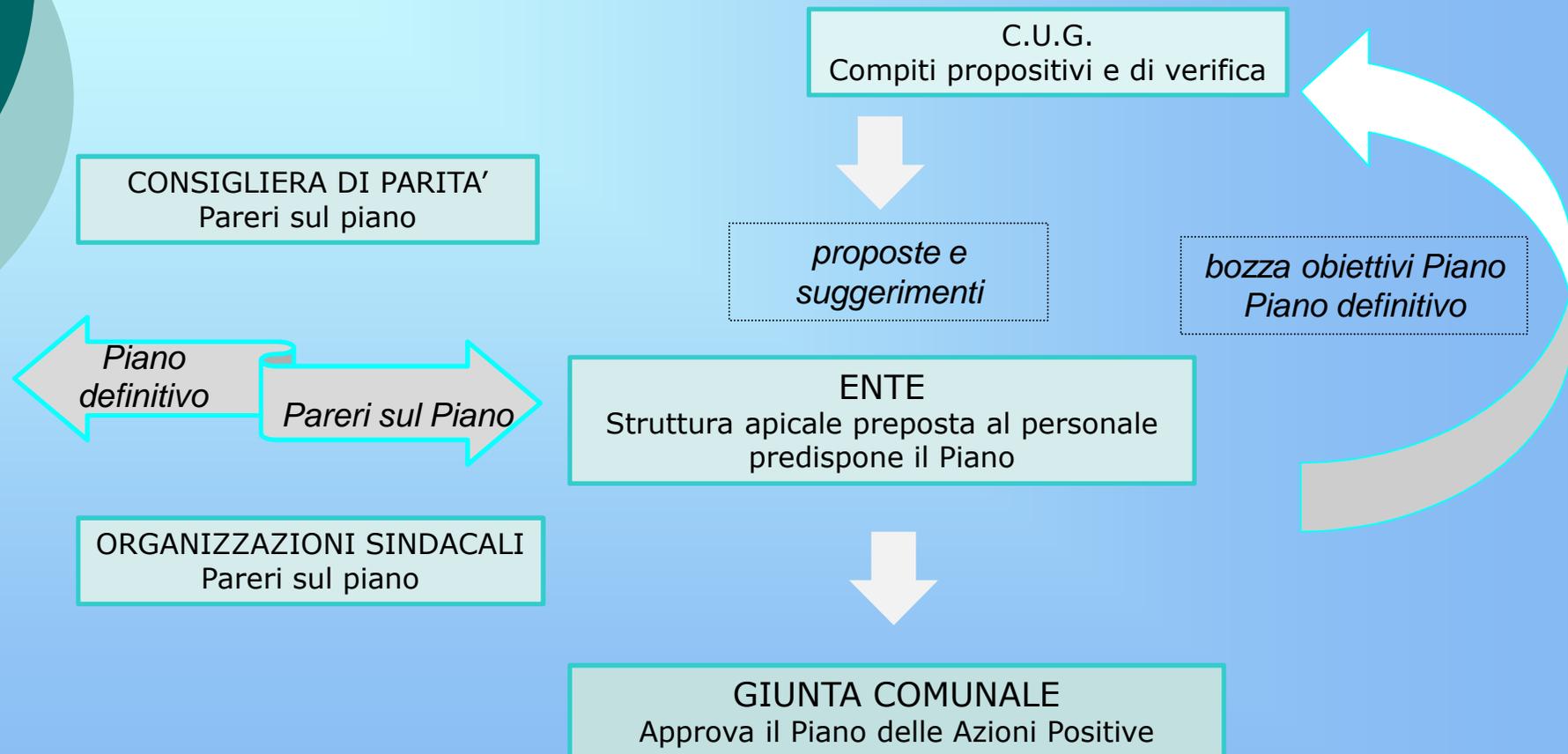


- **rimuovere degli ostacoli** che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- **promuovere l'inserimento delle donne** nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d),
- **favorire il riequilibrio della presenza femminile** nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi



# IL PIANO AZIONI POSITIVE

## gli attori coinvolti nell'elaborazione





## IL PIANO AZIONI POSITIVE: Finalita' (art. 42 Codice)

---

**Azioni positive:  
misure volte alla  
rimozione degli ostacoli  
che di fatto impediscono  
la realizzazione di pari  
opportunità**



**favorire l'occupazione  
femminile**

**realizzare l'uguaglianza  
sostanziale tra uomini e  
donne nel lavoro**



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: Finalita' (art. 42 Codice)

**Eliminare disparità** in formazione scolastica professionale – accesso al lavoro – progressione carriera - vita lavorativa e periodi mobilità

**Favorire diversificazione** scelte professionali delle donne attraverso orientamento scolastico e professionale – strumenti formativi

**Favorire accesso** al lavoro autonomo - formazione imprenditoriale - qualificazione professionale lavoratrici autonome e imprenditrici

**Superare modelli organizzativi** - distribuzione lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso in formazione - avanzamento professionale - di carriera - trattamento economico retributivo

**Promuovere l'inserimento** delle donne in attività - settori professionali - livelli in cui sono sottorappresentate - in settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità

**Favorire mediante diversa organizzazione** delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali tra i due sessi.

**Valorizzare il contenuto professionale** delle mansioni a piu' forte presenza femminile



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: Sanzioni

---

Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo **non possono assumere nuovo personale**



**In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**



## PIANO AZIONI POSITIVE: tra valutazione della performance e sicurezza nel lavoro

---

Il Dlgs n. 150/2009 introduce tra gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance organizzativa **il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità** e assegna **all'OIV compiti di verifica** dei risultati in materia pari opportunità

L'art. 14, Legge n. 124/2015 **prevede che l'adozione delle misure e il raggiungimento degli obiettivi sono oggetto di valutazione nell'ambito della performance organizzativa ed individuale**

L'art. 7, Dlgs n. 165/2001 prevede di generare e garantire un **benessere organizzativo**



## PIANO AZIONI POSITIVE: tra valutazione della performance e sicurezza nel lavoro

---

In tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'art. 28, comma 1 Dlgs n. 81/2008 ha previsto



adottare le misure per affrontare il rischio da **stress lavoro-correlato**



obbligo di valutare in **un'ottica di genere**



## PIANO AZIONI POSITIVE: tra valutazione della performance e sicurezza nel lavoro

---

obbligo di valutare in un'ottica di genere

In tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro,  
l'art. 28, comma 1 Dlgs n. 81/2008

adottare le misure per affrontare il rischio da  
**stress lavoro-correlato**



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: durata e articolazione

---

Il Piano ha un contenuto programmatico **triennale**.

Il **monitoraggio e la verifica** sulla sua attuazione sono **affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità** (linee guida p.3.2 «compiti»).



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: durata e articolazione

---

Il PIANO che si articola in due parti

### **Attività conoscitive, di monitoraggio e di analisi**

- 1) dipendenti di ruolo distribuiti per genere;
- 2) dipendenti di ruolo distribuiti per categoria/ruolo e per genere;
- 3) dipendenti di ruolo distribuiti per titolo di studio e per genere;
- 4) dipendenti per settore di attività e per genere;
- 5) retribuzioni per categoria e per genere.



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: durata e articolazione

---

### Indicazione degli obiettivi specifici e delle azioni concrete:

- 1) Promozione del benessere organizzativo ed individuale mediante l'istituzione di uno sportello di ascolto (in collaborazione con altri enti) intervenendo nei casi di molestie, presunto stress lavoro correlato, discriminazioni: disabilità, ecc.; che funga da sostegno alla persona e ai problemi organizzativi.
- 2) Promozione della persona e valorizzazione delle risorse umane, mediante accesso alla formazione professionale, implementando anche sistemi di e-learning;
- 3) Promozione della tutela della salute, prevenzione e promozione stili di vita corretti, mediante attivazione corsi di ginnastica posturale, campagne informative di sensibilizzazione sulla prevenzione, corsi di difesa personale;

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: esempi di azioni in ambito formativo

---

Organizzare moduli formativi sul tema Pari Opportunità – Conoscenza del CUG

Affiancamento dipendenti al rientro lunga assenza

Accessibilità informazioni tramite mail- intranet – altri canali aziendali

Redazione piccole guide **tematiche** su diritti e doveri

Creazione biblioteca virtuale dove rendere accessibile materiale autoformazione

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: esempi di azioni in ambito rete territoriale

---

Creare e/o rafforzare reti territoriali di CUG

Creare momenti di confronto e lavoro condiviso tra i CUG a livello territoriale

Costituire task a supporto dei comuni per le specifiche azioni formative ed informative

Realizzazione di iniziative congiunte, condivise, coordinate con Consiglieri di parità

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: esempi di azioni in ambito benessere organizzativo – salute - sicurezza

---

Indagini su benessere organizzativo e psicofisico – rischio stress lavoro correlato – correlazione lavoro età (active aging)

Collaborazione con ASL e volontariato per percorsi informativi e formativi temi salute e corretti stili di vita – controllo parametri sanitari e prevenzione (es. glicemia, pressione, nei)

Valutazione dei rischi dettagliata per sesso ed età – per stress lavoro correlato – rischio violenza fisica e psichica- diversity management

Attivazione sperimentale della figura del “Consigliere di Fiducia” - Realizzazione di punti di ascolto – rete sportelli di ascolto territoriale

Attivazione corsi in convenzione o in spazi interni (es: ginnastica, autodifesa, yoga ecc.)

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: esempi di azioni in ambito conciliazione vita lavoro

---

Valutazione e sperimentazione orari personalizzati – telelavoro

Servizi time-money saving attraverso stipula convenzioni con associazioni, strutture assistenziali, negozi ecc.

Collaborazioni con associazioni ed altri enti per servizi utili alla conciliazione (babysitting, banca del tempo, sport, family care)

Attivare spazi dove poter trascorrere le pause (consumare pasto, utilizzo del telefono/mail personali)

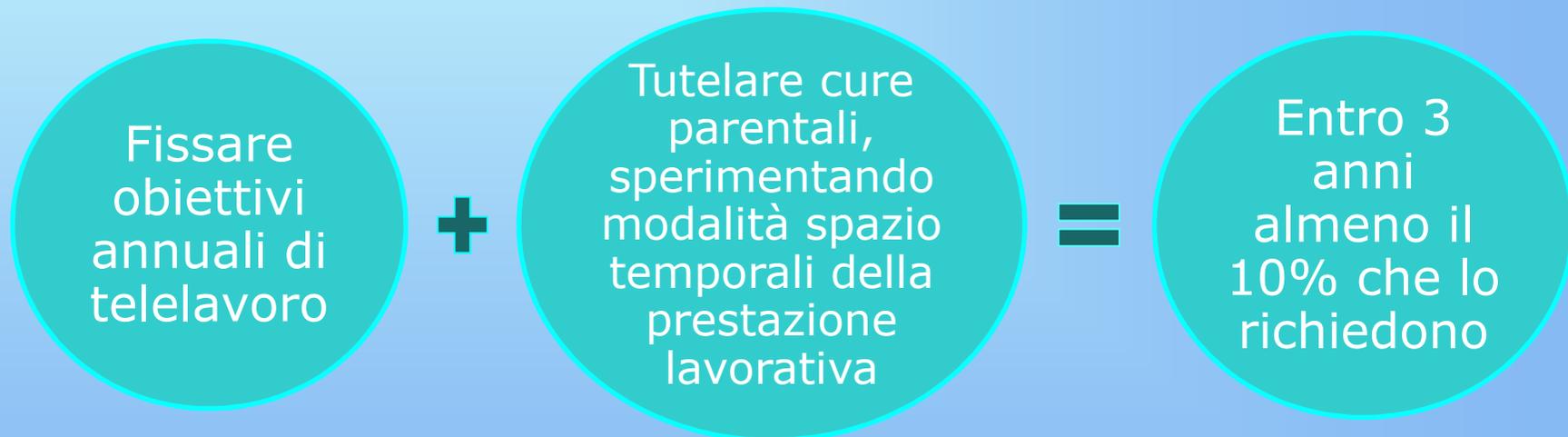
Convenzioni con associazioni/negozi per ritiro consegna spesa, stireria altri servizi inerenti attività di cura. Iniziative di scambio (carsharing, bookcrossing, ecc.)



**IL PIANO AZIONI POSITIVE:** la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

---

**Art. 14 Legge n. 124/2015 prevede che le Amministrazioni pubbliche adottino nuove misure organizzative volte a:**





## IL PIANO AZIONI POSITIVE: conciliazione vita e lavoro

---

### **Breve rassegna normativa:**

**Articolo 8 CEDU:** Diritto al rispetto della vita privata e familiare: Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge...

**D.lgs n. 151 /2001: Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.**

**D.lgs n. 80/2015** recante «misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro», con il quale sono state introdotte misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorendo la conciliazione tra vita e lavoro;

**Risoluzione del parlamento europeo del 13.9.2016** in materia di «Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale», quale diritto universale, non solo dei genitori.

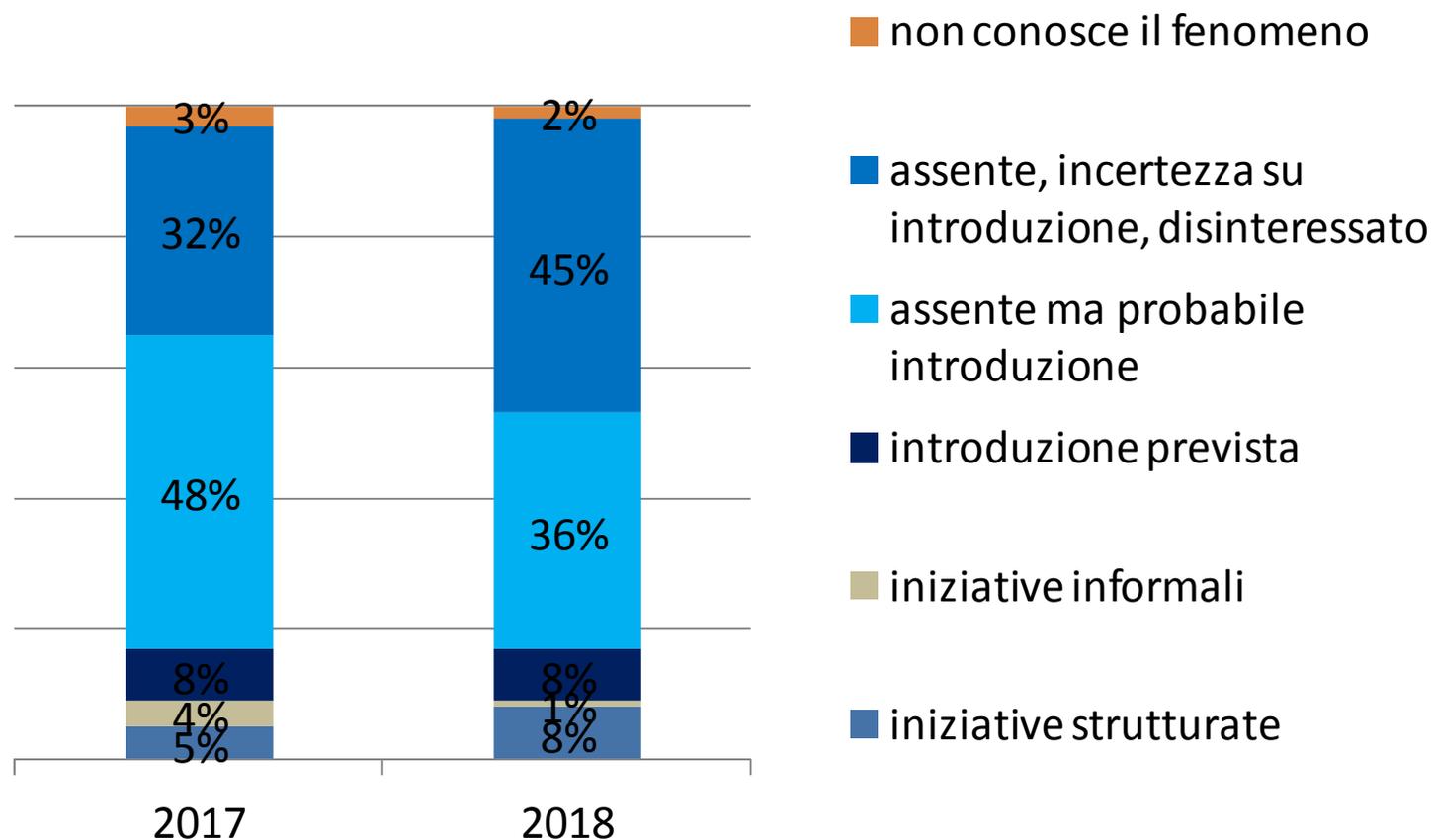
Tratteggia le linee guida dirette agli Stati membri per promuovere sia nel pubblico e sia nel privato (Decreto interministeriale 28453 del 19.9.2017) modelli di welfare aziendali che rispettino il diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata soluzione;

Affronta il tema della disuguaglianza retributiva di genere;

Sottolinea la necessità di attuare un'equa condivisione tra donne e uomini delle responsabilità dei costi e della cura dei figli, al fine di rafforzare l'indipendenza sociale ed economica femminile ed evitare penalizzazioni alle donne con figli: in gravidanza, alle neomamme, mamme single.

# IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

## Smart working nelle pubbliche amministrazioni



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

---

**Finalità:** introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro, alla luce delle esigenze di conciliazione basate sull'utilizzo:

**a) della flessibilità lavorativa (Art. 7 e 27 CCNL 21.5.2018);**

**b) adozione misure raggiungimento obiettivi sono oggetto di valutazione in ambito performance organizzativa ed individuale**  
= mediante la previsione di specifici indicatori che possano verificare l'impatto sulla qualità dei servizi erogati, (maggiore conciliazione minori assenze).

**c) Amministrazioni stipulano convenzioni** con asili nido, scuole dell'infanzia; organizzano, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, **servizi supporto genitorialità**, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

**d) Tutela vittime violenza di genere:** diritto al trasferimento ad altro ente; **tutela del genitore con figli minori di tre anni** che può essere trasferito ove è ubicata la sede di lavoro dell'altro genitore.

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

---

*Con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 si recano gli indirizzi per attuare l'art. 14*

### *Lavoro agile o smart working*



nuove **modalità spazio temporali di lavoro**, anche la fine di **tutelare le cure parentali**, alternative al telelavoro a **favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e personale ovvero dipendenti impiegati in attività di volontariato**;

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

*Per dare attuazione alla  
Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017  
ed attuare l'art. 14 è necessario:*

**Individuare  
le attività che  
possano essere  
svolte**

**individuare  
obiettivi  
specifici,  
misurare i  
risultati**  
responsabilizzare i  
dipendenti

**formare i  
dipendenti**  
alla nuova  
cultura  
organizzativa e  
creazione di  
spazi condivisi;

**promuovere  
diffondere  
l'uso delle  
tecnologie  
digitali a  
supporto della  
prestazione  
lavorativa.**

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

### Misure organizzative per l'adozione di servizi a supporto alla genitorialità:

La direttiva sottolinea **l'importanza della diffusione e condivisione delle iniziative** riguardanti l'attivazione di supporto alla genitorialità da parte delle amministrazioni pubbliche che abbiano già avuto esperienze in tal senso.



### Criticità

Qualsiasi iniziativa deve essere adottata, **nei limiti delle risorse di bilancio disponibili** legislazione vigente e **senza nuovi maggiori oneri** per la finanza pubblica.

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

La prima azione positiva efficace e a costo zero?

Una chiara, essenziale **diffusione del quadro normativo** vigente a tutela dei diritti dei lavoratori inerente alla conciliazione vita lavoro.



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni



La flessibilità dell'orario di lavoro, nel contratto del triennio 2016-2018, oggetto di contrattazione e trattamento di miglior favore di determinate situazioni personali, sociali e familiari:

- 1) lavoratori che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità;
- 2) assistano familiari disabili ai sensi della legge 104/1992,
- 3) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero (tossicodipendenza e alcolismo cronico);
- 4) necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e primarie;
- 5) lavoratori impegnati in attività di volontariato.

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni

---

### Il tempo parziale

quale forma di rapporto di  
**lavoro flessibile**



**nei limiti del 25% dell'organico in servizio per categoria, elevabile di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari individuate dalla contrattazione integrativa.**

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: La conciliazione della Provincia di Treviso

---



## IL PIANO AZIONI POSITIVE: La conciliazione della Provincia di Treviso

---

La Provincia di Treviso, attua da sempre **politiche di gestione organizzando il lavoro**, sulla **valutazione per obiettivi e rilevazione dei bisogni del personale dipendente**, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il **Piano Azioni Positive (PAP)**, approvato per il triennio 2018-2020 in virtù dell'art. 48, Dlgs n. 198/2006, prevede **un'azione denominata "Conciliare"** e propone, rinnovato nei contenuti, il progetto specifico della realizzazione di un **Summer Camp**, rivolto ai figli dei dipendenti in età **scolare primaria e secondaria**, nel periodo estivo di **chiusura scolastica**.

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: La conciliazione della Provincia di Treviso

---

**L'obiettivo primario del Summer Camp "Children & Job" è quello di offrire concretamente ai genitori lavoratori, un supporto teso a favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e che concili le responsabilità professionali con quelle familiari, per un miglioramento della qualità di vita.**

L'azione positiva del Summer Camp rappresenta l'adozione di una misura, in conformità alle indicazioni contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22.5.2017, per gli indirizzi per l'attuazione dell'art. 14, commi 1 e 2 della Legge n. 124/2015 e le linee guida inerenti all'organizzazione del lavoro.

## IL PIANO AZIONI POSITIVE: La conciliazione della Provincia di Treviso

---

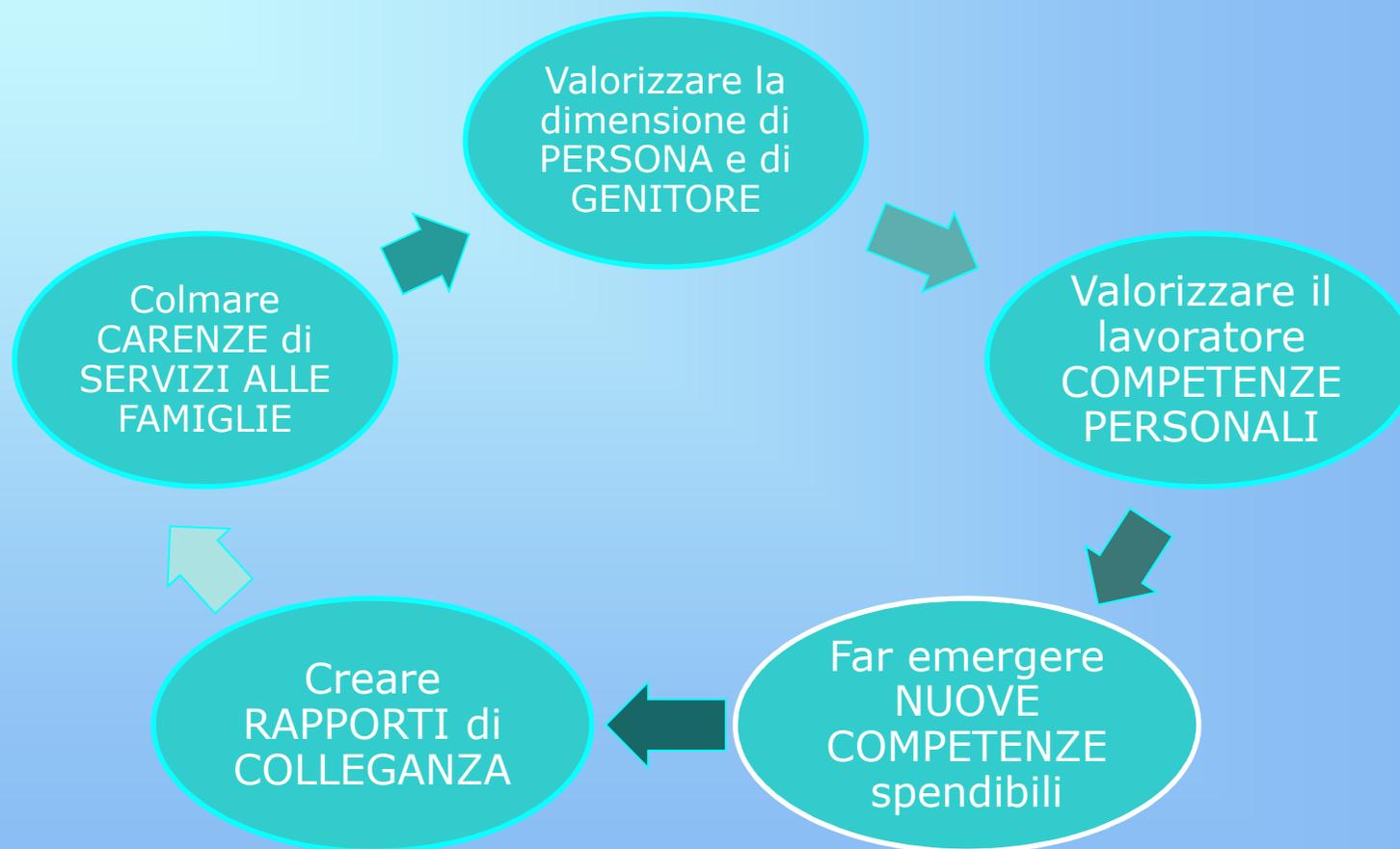
La realizzazione diretta da parte della Provincia del Summer Camp - utilizzando sia gli **spazi istituzionali** e sia **coinvolgendo, secondo le abilità e le capacità di ciascuno, anche i lavoratori** - consente di mettere il **job factor dei dipendenti**, in condizione di esprimere al meglio il proprio potenziale.

**Il progetto rappresenta per definizione una politica di work-life balance, ossia "una pratica organizzativa volta a consentire una combinazione virtuosa tra i diversi mondi vitali" in grado cioè di generare, sia dal punto di vista affettivo che strumentale, un arricchimento reciproco tra gli ambiti della vita quotidiana, famiglia e lavoro.**

Le attività per il 2018 erano previste nel periodo che va dalla quarta settimana di luglio alla prima di agosto e vedendo il **coinvolgimento dei bambini e ragazzi in un contesto ludico frizzante che privilegia i momenti educativi e formativi.**

# La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp "Children & Job" Le direttrici del progetto

---



# La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job” Il valore formativo per i ragazzi

---



# La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job” Elementi progettuali

---

Analisi delle esigenze

Costruire le attività partendo dalle risorse disponibili

Condividere gli obiettivi

Mappare le competenze interne

Mappare spazi disponibili

Garantire coerenza educativa e sicurezza

## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp "Children & Job" I numeri medi annuali del progetto

---

36

Numero ragazzi coinvolti

10

Numero di dipendenti coinvolti

72

Numero di ore di attività sviluppate

25/50

Euro settimana

Costo settimanale per la partecipazione

## La conciliazione della Provincia di Treviso

---

***La logica vi porterà da A a B .***

***L'immaginazione vi porterà  
dappertutto***

***Albert Einstein***

## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

---



## La conciliazione della Provincia di Treviso: Summer Camp “Children & Job”

