



PROVINCIA
DI PISTOIA

DECRETO DEL PRESIDENTE

Atto. n. 150 del 15/07/2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023 DELLA PROVINCIA DI PISTOIA- AGGIORNAMENTO ANNO 2022 - APPROVAZIONE

IL PRESIDENTE

Vista la proposta di provvedimento allegata in calce, formulata dal Responsabile del Procedimento, P.O. Moreno Seghi;

Ritenuto di dover disporre a riguardo nell'ambito della propria potestà decisionale così come specificato nel successivo dispositivo;

Considerato che la proposta di provvedimento è corredata dai prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Leg.vo 267/2000;

Ritenuto di dover provvedere al riguardo

DECRETA

1. Di approvare l'allegata proposta di pari oggetto, allegata in calce quale parte integrante del presente atto, così come richiamata in premessa per le motivazioni in essa contenute e in ordine alle determinazioni nella stessa specificate;

2. Di pubblicare il provvedimento all'Albo online ai sensi dell'art. 32 Legge 69/2009.

Pistoia, 15/07/2022

Il Presidente
MARMO LUCA

*Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.*

PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Visti e Richiamati:

- il D.Lgs. 267/2000 “T.U. degli Enti Locali”;
- la Legge 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" che ha ridisegnato confini, competenze ed ha previsto il riordino dell'aspetto politico delle province;
- lo Statuto provinciale;
- il Regolamento di contabilità dell'Ente;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Decreto Presidenziale n. 261 del 2 dicembre 2016 e s.m.i.;
- il Decreto Presidenziale n. 186 del 24/11/2021 avente ad oggetto “Approvazione del nuovo assetto della macrostruttura dell'Ente”;
- il Decreto Presidenziale n. 187 del 24/11/2021 avente ad oggetto “Conferimento ad interim delle funzioni dirigenziali di Responsabile dell'Area di Programmazione e Servizi Finanziari e di Responsabile dell'Area Tecnica” alla Dott.ssa Norida Di Maio;
- la Determinazione dirigenziale n. 191 del 01.03.2021 che conferisce al Funzionario Moreno Seghi l'incarico di posizione organizzativa implicante direzione di struttura relativa a “Programmazione, Controllo strategico e di gestione, Supporto agli Organi di Governo, Pari Opportunità - Pubblica Istruzione”;
- il Decreto Presidenziale n.72 del 10.05.2021 avente ad oggetto “Modifica organizzativa relativa alle funzioni di coordinamento della rete dei soggetti coinvolti nelle iniziative culturali e promozionali promosse dall'amministrazione “

Richiamati inoltre:

- il D.Lgs. n. 97/2016 (modifica della Legge n. 190/2012 “Anticorruzione” e del D.Lgs. 33/2013 “Trasparenza”);
- il Decreto Presidenziale n. 88 del 29.04.2022 con il quale la Provincia ha approvato l'aggiornamento 2022 del “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024”;

Visti:

- la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 25 del 30 aprile 2021 con cui si approva il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- la Delibera del Consiglio Provinciale n. 26 del 30 aprile 2021 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2021-2023;
- il Decreto Presidenziale n. 63 del 4 maggio 2021 che ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2021-2023;
- i Decreti Presidenziali n. 143 del 13.9.2021 e n. 207 del 27.12.2021 con i quali è stato approvato il Piano dettagliato degli Obiettivi 2021;
- il Decreto del Presidente n. 5 del 25.01.2022 che approva il verbale di chiusura dell'esercizio 2021;
- il Decreto del Ministero dell'Interno 31 maggio 2022 che differisce al 30 giugno 2022 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali;

Considerato che la Provincia, non avendo ancora approvato il Bilancio di previsione 2022/2024, opera in esercizio provvisorio ai sensi dell'art. 163 del D. Lgs. 267/2000;

CONSIDERATO CHE

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice della pari opportunità tra uomo e donna, all’art. 48, dispone che le Pubbliche Amministrazioni approvino i Piani triennali di Azioni Positive (PTAP), 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”;

-il sopracitato articolo 48 dispone inoltre che detti Piani di azioni positive siano realizzati sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito di comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato per le pari opportunità o il Consigliere di parità territorialmente competente;

- la predisposizione del Piano riveste per le Amministrazioni carattere di obbligatorietà e che il mancato adempimento comporta il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

-la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 dispone che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ogni anno, anche in ragione del collegamento con il ciclo della performance;

-la citata Direttiva n. 2/2019 dispone il rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, assegnando all’organismo di garanzia in questione compiti propositivi, consultivi e di verifica;

-l’aggiornamento del PTPA predisposto dal CUG, in applicazione della direttiva 2/2019 che ribadisce come nell’ambito della funzione propositiva del CUG rivesta particolare importanza quella riguardante la predisposizione dei contenuti del Piano delle azioni positive ;

- acquisiti i pareri della Consigliera di Parità, della RSU, rispettivamente con prot. 13556/2022 e 7070/2022 ;

Dato atto che il presente provvedimento

- è predisposto e formulato in conformità di quanto previsto in materia dalla vigente normativa, nonché nel rispetto degli atti e direttive che costituiscono il presupposto delle procedure;
- è assunto nell’ambito delle proprie competenze e necessita del parere di regolarità tecnica previsto ai sensi dell’art. 49 del Dlgs 267/2000 e del parere di regolarità contabile ai sensi dell’art. 49, comma 1 del D.Lgs 267/2000;

PROPONE

1. di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2021 - 2023 della Provincia di Pistoia, con l’aggiornamento di contesto relativo all’anno 2022, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato “A”);

2. di prendere atto dei pareri espressi dalla Consigliera di Parità e dalla RSU della Provincia di Pistoia;

3. di demandare ai soggetti individuati nel Piano, per quanto di rispettiva competenza, l'attuazione puntuale dello stesso nei tempi e con le indicazioni in esso previsti;

4. di dare atto che:

- relativamente al presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/1990, dell'art.6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento aziendale, l'incaricato dell'istruttoria del presente atto non ha segnalato di trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, nemmeno potenziale e che non sussistono, nei confronti del Responsabile del procedimento, situazioni di conflitto di interesse, neanche potenziale;
- ai sensi e per gli effetti della previsione di cui all'art.9, c. 4 del vigente Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione consiliare n. 40 del 07.03.2013 la sottoscrizione del presente atto equivale ad attestazione di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, prescritta dall'art.147/bis del D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L.174/2012, convertito in L.213/2012;
- ai sensi dell'art. 3, comma 4, L. 241/1990 e s.m.i., contro il presente provvedimento è ammessa richiesta di riesame da presentare all'organo che l'ha emanato entro il termine di 30 giorni. È fatta salva la possibilità di ricorrere, in via giurisdizionale, anche in caso di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato, al Tribunale Amministrativo Regionale della Toscana (D. Lgs. n. 104/2010 e s.m.i.) entro 60 giorni o, in alternativa, al Presidente della Repubblica entro 120 giorni (D.P.R. n. 1199/1971 e s.m.i.) dalla conoscenza dell'atto. Fermi restando i termini perentori sopra indicati, è possibile rivolgersi in via amministrativa al Difensore Civico della Regione Toscana (Via Cavour, 18 – 50129 Firenze, Numero verde 800 018488 oppure numero 055 2387800, tramite email o pec ai seguenti indirizzi: Email: difensorecivico@consiglio.regione.toscana.it PEC: difensorecivico@postacert.oscana.it) senza termini di scadenza;

5. di pubblicare il presente Decreto per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio on line della Provincia di Pistoia, nonché i dati individuati dall'art. 23 del D.Lgs.33/2013, sul sito web dell'Ente alla pagina "Amministrazione trasparente" - Sezione "Provvedimenti - Provvedimenti Organi di Indirizzo politico".

Il Responsabile di P.O.

Programmazione, Controllo strategico e di gestione, Supporto agli Organi di Governo, Pari Opportunità - Pubblica Istruzione

Moreno Seghi



PROVINCIA di PISTOIA

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2021-2023
Aggiornamento anno 2022**

A) CONTESTO EUROPEO

- Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000):
 - art. 21 afferma il divieto di qualsiasi forma di discriminazione;
 - art. 23 sancisce parità fra uomo e donna "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".
- Carta Europea per l'eguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck.

B) CONTESTO NAZIONALE E REGIONALE

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in particolare gli articoli 1, 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 legge 183 del 2010.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla Legge 10 aprile 1991 n. 125.
- Nello specifico, il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, tratta dei Piani di Azioni Positive (P.A.P) all'art. 48, stabilendo che le amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli enti pubblici non economici predispongano Piani di azioni positive (P.A.P.), di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra donne e uomini, prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Lo stesso articolo pone in capo alla P.A. l'obbligo di adottare il Piano per non incorrere nella sanzione prevista all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per i soggetti inadempienti, e precisamente il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.
- Direttiva 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che, ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.
- D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 che ha modificato l'art 6 del D.Lgs. n. 81/2008, c.d. T.U. sulla sicurezza disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
 - chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
 - valorizzazione ed ascolto delle persone;

- attenzione ai flussi informativi;
 - relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
 - operatività e chiarezza dei ruoli;
 - equità nelle regole e nei giudizi.
- Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
 - Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione impiego."
 - Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i. detta 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.
 - Decreto Legislativo n. 151 del 2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000.
 - Legge 4 novembre 2010, n. 183. L'articolo 21, apportando modifiche agli art. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001, per la prima volta, fa entrare a pieno titolo, tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo della P.A., la questione della parità e delle pari opportunità. La norma allarga inoltre l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere ed introduce, ex novo, l'obbligo di promuovere, nelle Copia informatica per consultazione organizzazioni pubbliche, il benessere organizzativo. Con le modifiche all'art. 7, si delineano nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, già operanti in ogni amministrazione.
 - Direttiva emanata di concerto tra il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04.03.2011 (pubblicata sulla G.U. 134 dell'11.06.2011) avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
 - Legge n. 119 del 15 ottobre 2013. Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge n.93 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle Province", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 242 del 15 ottobre 2013, art. 5 bis, comma 2, lett. a), b) e c);
 - D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", attuativo dell'Art. 1, commi 8 e 9, della Legge n. 183 del 10/12/2014 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" disciplina la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e regolamenta in modo nuovo anche i congedi parentali.
 - Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Delega al governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche" disciplina la semplificazione delle condizioni di esercizio

dei diritti e di accesso ai servizi di interesse dei cittadini, dell'esigenza di assicurare la conoscibilità della normativa e gli strumenti di sostegno della maternità e della genitorialità e della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, in relazione a quest'ultimo tema, riporta che le amministrazioni pubbliche debbono adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Riporta, inoltre, che l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento di tali obiettivi costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Sempre lo stesso articolo, sottolinea che le amministrazioni pubbliche debbono procedere, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

- D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g) h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- L.R. n. 16 del 02.04.2009 "Cittadinanza di genere"
- D.M. 11 luglio 2017 nomina delle consigliere di parità effettiva e supplente della Provincia di Pistoia.

C) CONTESTO PROVINCIALE

- Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi (Approvato con DP n. 261/2016 e s.m.i.) Art. 4 – Linee e principi fondamentali -
- Decreto presidenziale n. 103 del 14.5.2019 ad oggetto "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'art. 57 del D.Lgs. n.165/2001. Nomina componenti.", la determinazione n. 436/2020 di integrazione della composizione del Comitato Unico di Garanzia ed il Decreto n. 9/2021 di designazione nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia del componente con funzioni di Presidente;
- Decreto Presidenziale n. 57 del 3 marzo 2017 designazione delle Consigliere di parità effettiva e supplente

D) Principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del D.Lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del D.Lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;

- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del D.Lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del D.Lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del D.Lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del D.Lgs. n. 151 del 2001).

Premessa

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongono Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Si ricordano gli obiettivi cui devono tendere le azioni positive:

- ✓ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- ✓ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- ✓ Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione
- ✓ professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- ✓ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- ✓ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- ✓ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

In tale ottica, il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il presente Piano delle Azioni Positive, che costituisce un aggiornamento e un'integrazione delle misure previste nel Piano per il triennio 2021-2023, si pone in continuità con il precedente, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono l'obiettivo, in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) di fare parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire in modo sostenibile e armonioso l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la piena valorizzazione delle persone e delle loro competenze, tenendo conto anche delle esigenze e necessità dei lavoratori.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 e confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

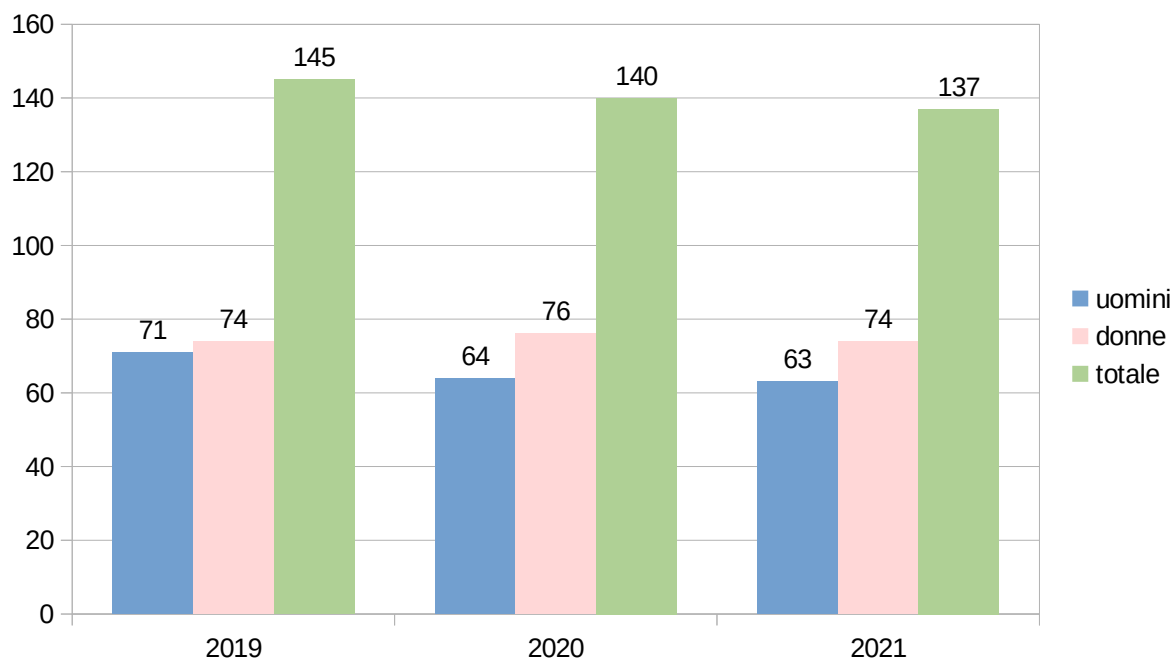
Analisi del contesto

Al fine di individuare le azioni da porre in essere e tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, occorre preliminarmente procedere ad una analisi del contesto del personale dipendente della Provincia di Pistoia nel triennio 2019-2021.

Di seguito l'analisi di genere del personale dipendente della Provincia di Pistoia nel triennio 2019-2021, come ridefinito a seguito della riforma sul riordino delle funzioni.

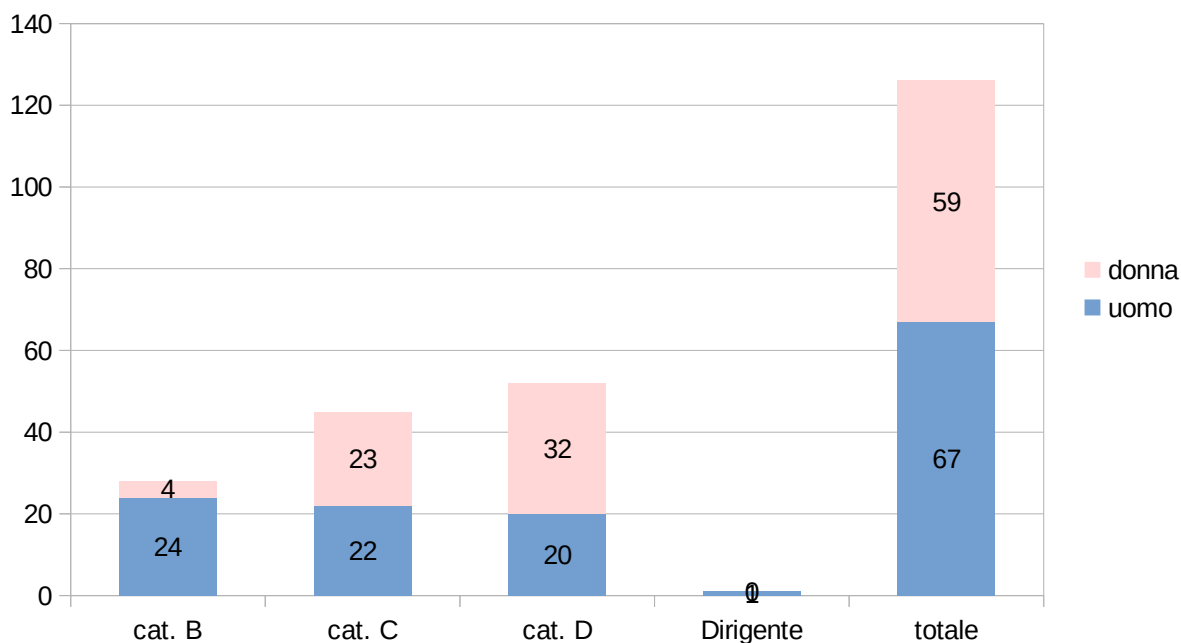
Personale in servizio al 31.12

anno	2019	2020	2021
uomini	71	64	63
donne	74	76	74
totale	145	140	137

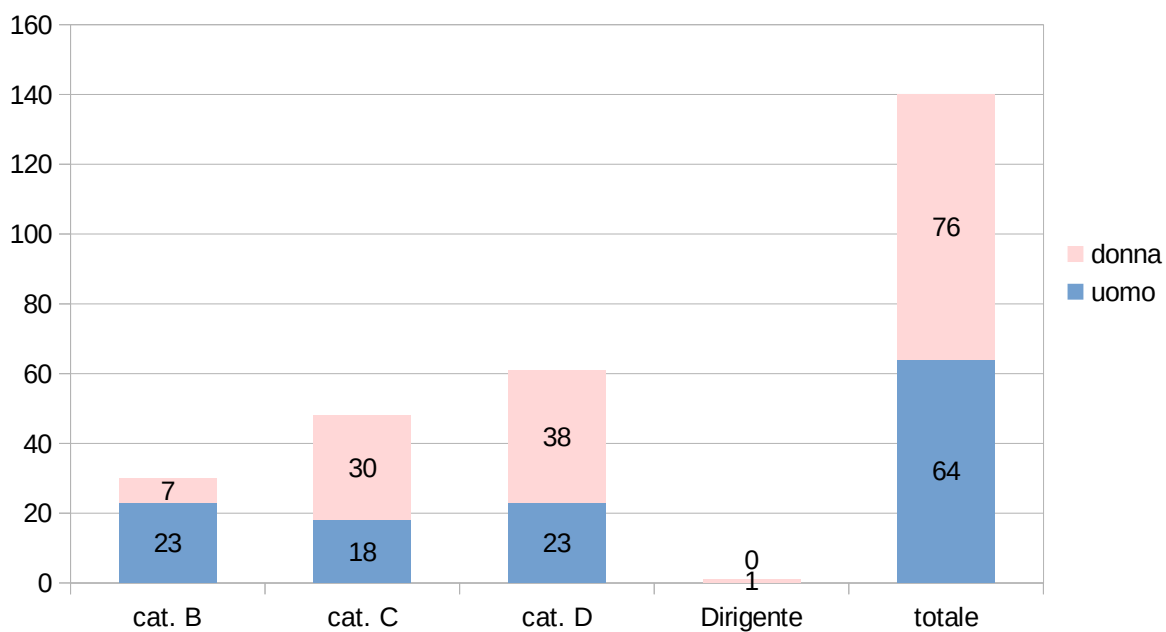


Analisi del personale in servizio nel triennio 2019-2021 suddiviso per genere e categoria

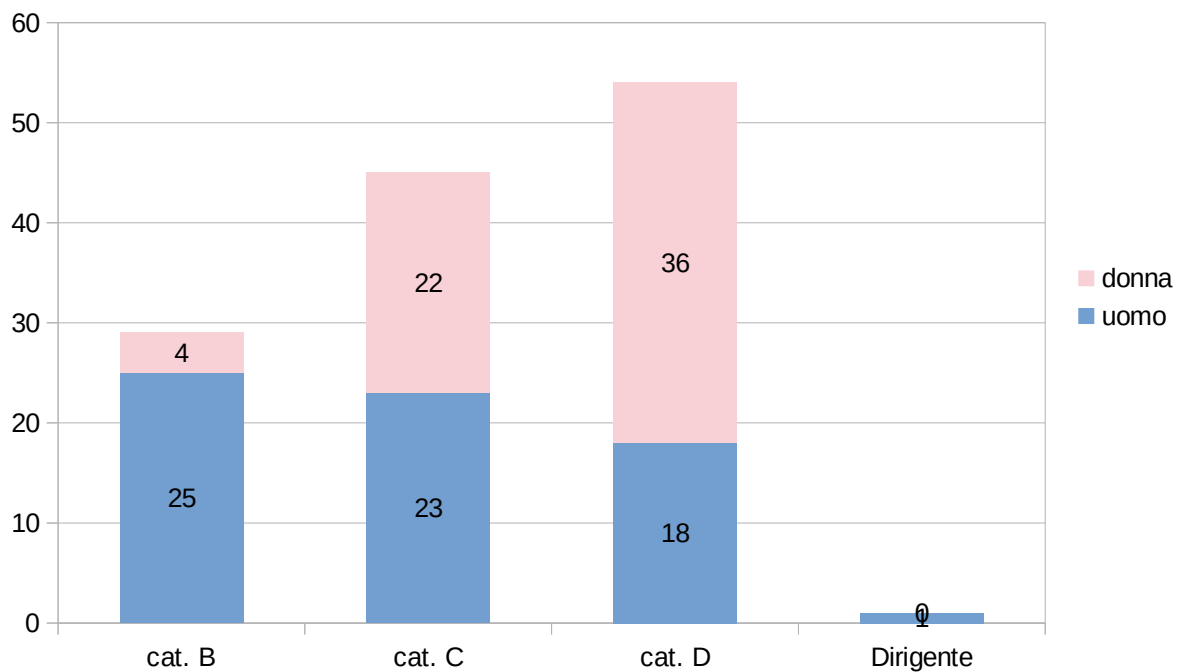
Anno 2019 - analisi per genere e categoria



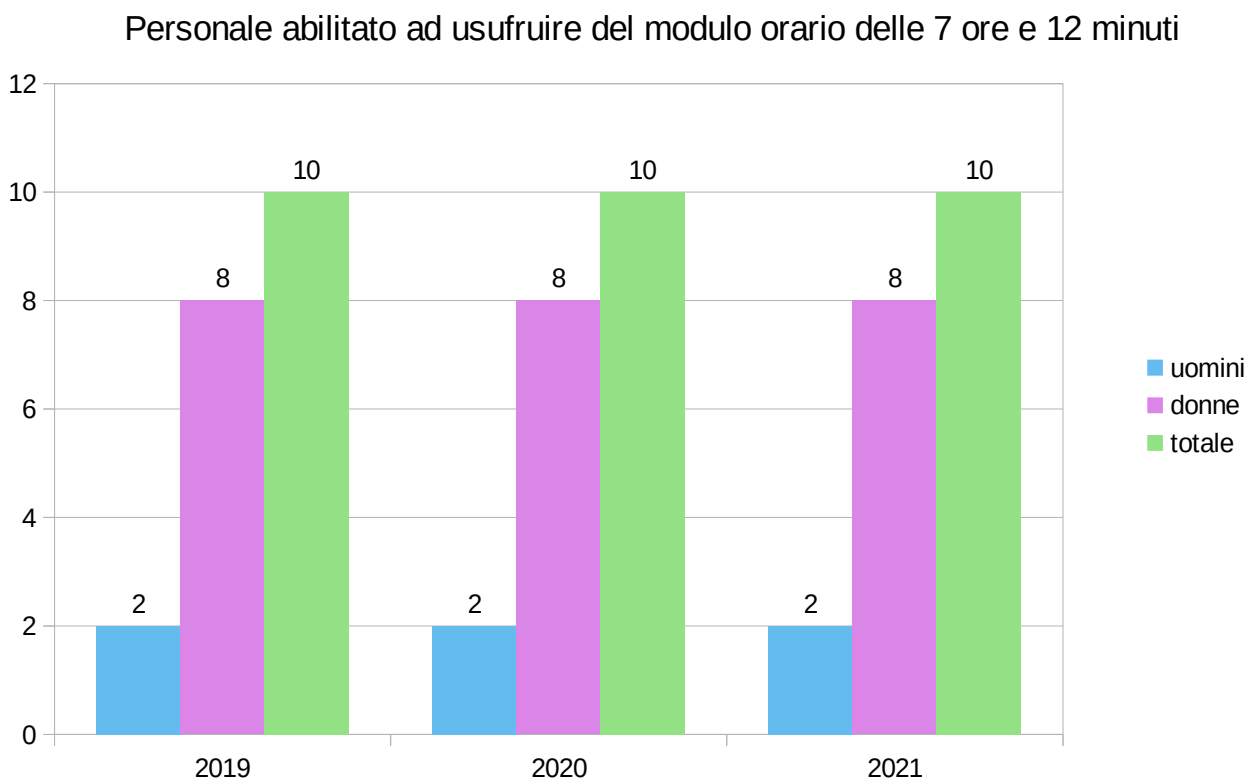
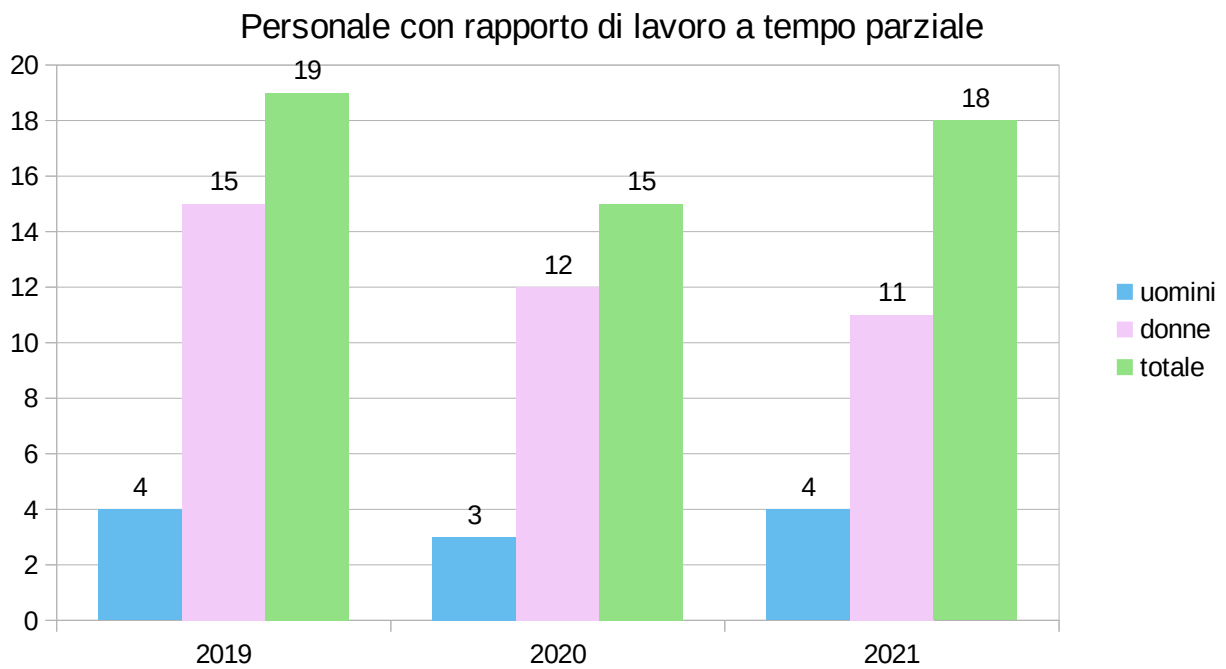
Anno 2020 - analisi per genere e categoria



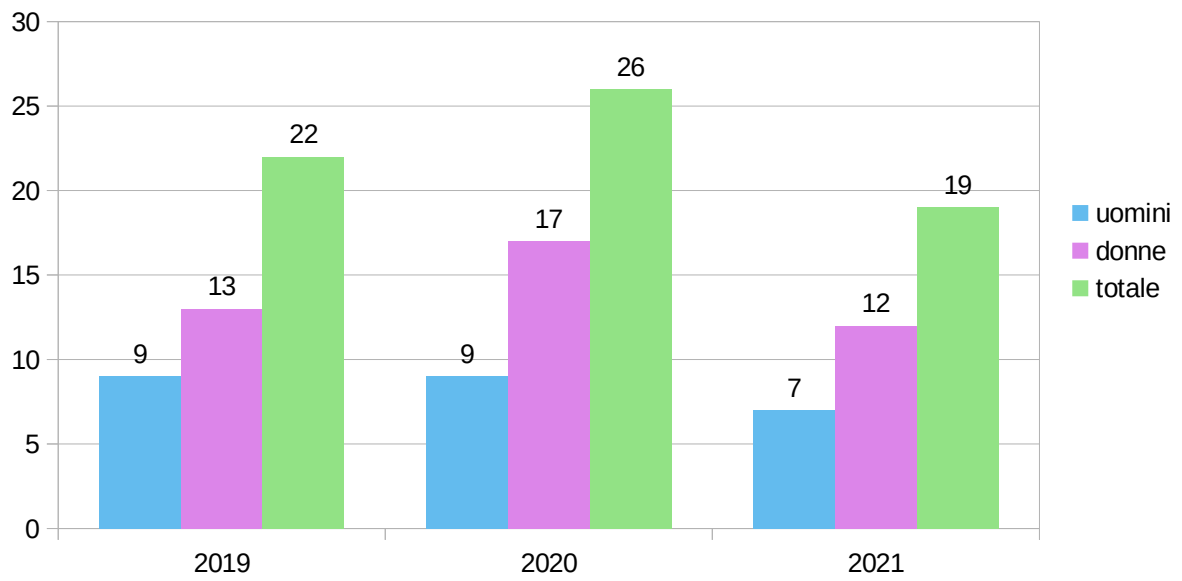
Anno 2021 - analisi per genere e categoria



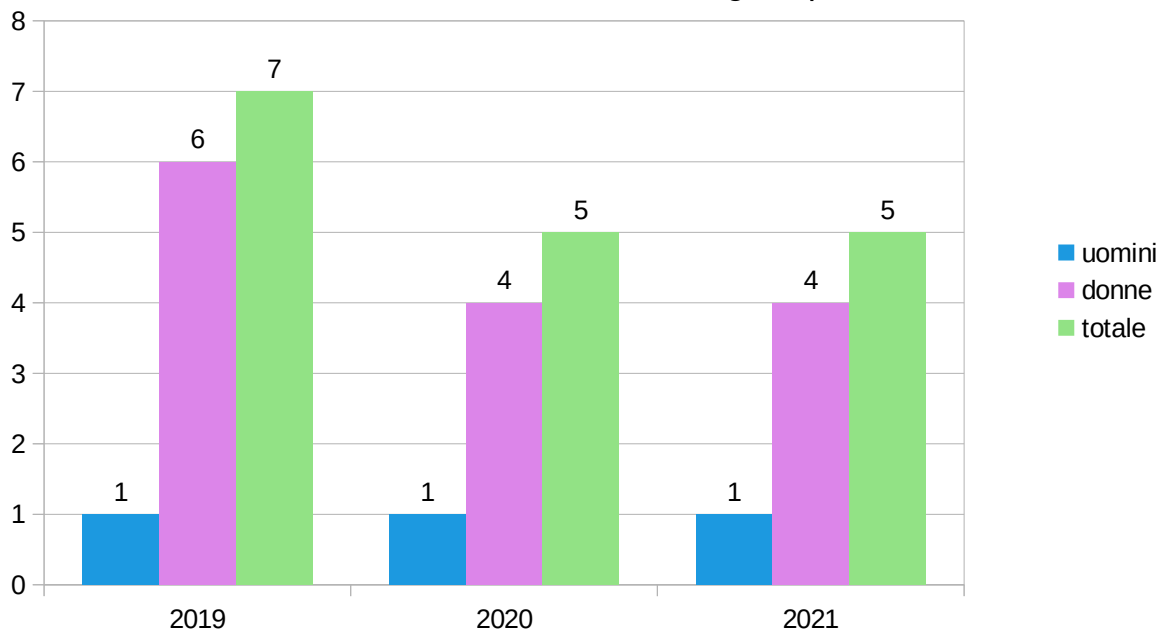
Misure di sostegno



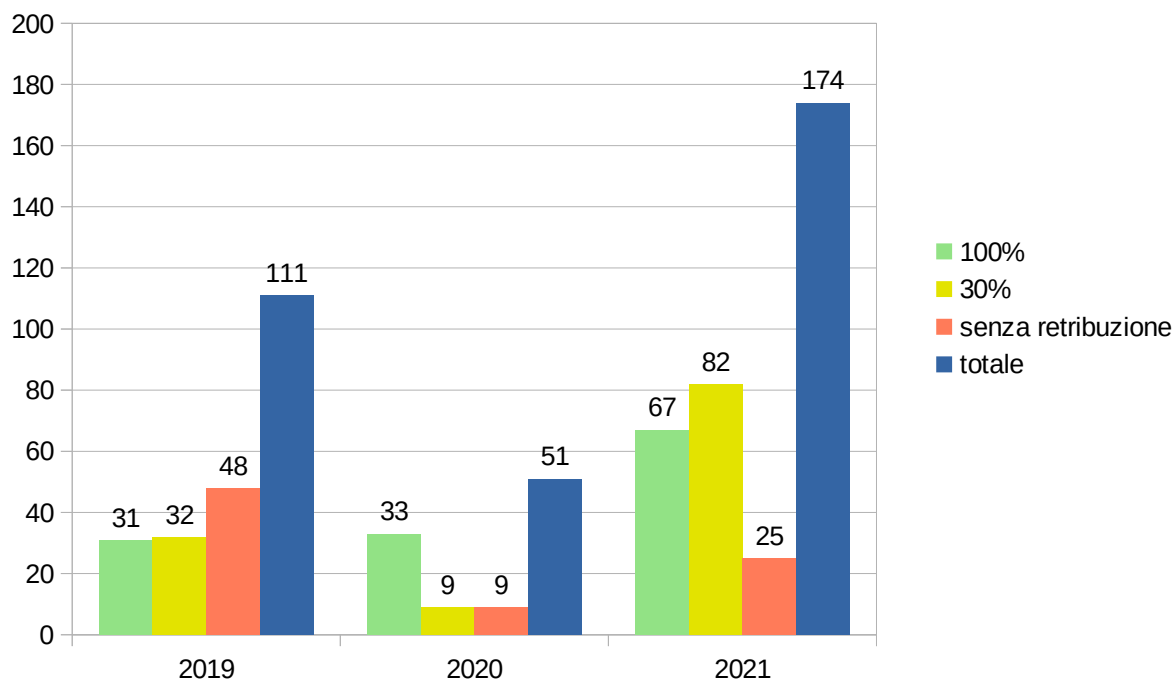
Personale abilitato ad usufruire dei permessi ex Legge n. 104/1992



Personale che ha usufruito del congedo parentale



Giornate di congedo parentale usufruite



Ambiti di azione per il triennio 2021-2023

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 della Provincia di Pistoia si pone in continuità con il precedente Piano 2018-2020 e rappresenta uno strumento per promuovere iniziative che consentano di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Tali iniziative mirano a garantire maggiore conoscenza, comunicazione, informazione e formazione relative sia alle effettive problematiche e criticità vissute dai dipendenti, sia a possibili soluzioni e miglioramenti per raggiungere gli obiettivi del D.Lgs. n. 198/2006 art. 48.

Il presente piano si pone di realizzare gli obiettivi di seguito indicati:

- Conoscenza, Comunicazione, Informazione, Trasparenza
- Benessere Organizzativo, tutela della salute e valorizzazione delle risorse umane
- Conciliazione vita/lavoro

Obiettivo: Comunicazione, informazione, trasparenza	
Azione 1	Aggiornamento dei contenuti del portale web dedicato a CUG
Descrizione	Aggiornamento delle informazioni presenti sulla composizione e le iniziative del CUG oltre alle disposizioni normative di interesse
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale, Servizi Informatici
Tempi	2021-2022-2023
	Realizzata anno 2021 – da garantire aggiornamento continuo ordinario

Azione 2	Aggiornamento opuscolo informativo "Un'attenzione alla famiglia" con gli istituti introdotti o modificati dalla normativa vigente
Descrizione	Integrazione ed aggiornamento dell'opuscolo con riferimento agli istituti introdotti dalla normativa e dalla contrattazione.
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale, Servizi Informatici
Tempi	2021-2022
	Realizzata anno 2021
Azione 3	Informazione su ruolo e funzioni di Consigliera di Parità e CUG
Descrizione	Predisposizione e diffusione di opuscolo informativo sul ruolo e sulle funzioni della Consigliera di Parità e del CUG
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Consigliera di Parità, Servizio Personale, Servizi Informatici
Tempi	2022
Azione 4	Iniziative di Ascolto e Dialogo
Descrizione	Offrire opportunità di comunicazione su eventuali problematiche e disagio o mancato benessere lavorativo, anche attraverso incontri, colloqui e questionari
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Consigliera di Parità
Tempi	2022-2023-2024
Obiettivo: Benessere organizzativo, tutela della salute e valorizzazione delle risorse umane	
Azione 5	Miglioramento benessere organizzativo attraverso la diffusione di buone pratiche
Descrizione	Promuovere attività di rete fra i Cug dei Comuni della Provincia di Pistoia al fine di condividere buone pratiche
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Consigliera di Parità, Servizio Personale
Tempi	2021-2022-2023
Azione 6	Miglioramento benessere organizzativo attraverso la formazione e l'informazione
Descrizione	Promuovere incontri con Consigliera di Parità e CUG sui temi del benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Consigliera di Parità, Servizio Personale
Tempi	2021-2022-2023
Azione 7	Valorizzazione delle risorse attraverso l'organizzazione di iniziative

	formative
Descrizione	Promuovere iniziative formative in collaborazione con gli esperti del sistema provinciale dell'educazione degli adulti sui temi di interesse
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale, Ufficio Istruzione
Tempi	2021-2022-2023
Azione 8	Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
Descrizione	Promuovere iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale
Tempi	2022-2023-2024
Obiettivo: Conciliazione vita/lavoro	
Azione 9	Raccolta dati sull'utilizzo di part-time, congedi parentali e permessi
Descrizione	Raccolta dati sull'utilizzo di part-time, congedi parentali e permessi, aggregati per genere, categoria e struttura di appartenenza al fine di individuare eventuali ambiti di criticità e possibilità di intervento.
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale
Tempi	2021-2022-2023
	Realizzata anno 2021 – attività continuativa
Azione 10	Raccolta dati sull'utilizzo dello smart working
Descrizione	Raccolta dati sull'utilizzo dello smart working aggregati per genere, categoria e servizio di assegnazione al fine di individuare eventuali ambiti di criticità e possibilità di intervento.
Destinatari	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale
Tempi	2021-2022-2023
	Realizzata anno 2021 – attività continuativa



PROVINCIA
DI PISTOIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 2396 /2022 ad oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023 DELLA PROVINCIA DI PISTOIA- AGGIORNAMENTO ANNO 2022 - APPROVAZIONE del Programmazione, Controllo Strategico e di Gestione, Supporto Operativo Organi di Governo, Pari Opportunità, Pubblica Istruzione si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Pistoia, 15/07/2022

**Sottoscritta dal Responsabile
DI MAIO NORIDA**

*Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.*



PROVINCIA
DI PISTOIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 2396 /2022 ad oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021-2023 DELLA PROVINCIA DI PISTOIA- AGGIORNAMENTO ANNO 2022 - APPROVAZIONE del Programmazione, Controllo Strategico e di Gestione, Supporto Operativo Organi di Governo, Pari Opportunità, Pubblica Istruzione si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

Pistoia, 15/07/2022

**Sottoscritta dal Responsabile
DI MAIO NORIDA**

*Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n 82/2005 e s.m.i.*