

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024 AGGIORNAMENTO ANNUALE 2023

Indice

- Premessa
- dati di contesto relativamente al 2023
- Considerazioni
- Aggiornamento

PREMESSA

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione. Lo stesso articolo impone alle P.A. l'obbligo di adottare il Piano per non incorrere nella sanzione prevista all'art 6, comma 6 del D.Lgs 165/2001 per i soggetti inadempienti, il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette

A seguito delle modifiche normative che hanno introdotto il PIAO, il Piano delle azioni positive è stato assorbito nella nuova programmazione integrata diventando parte di una specifica sezione dedicata.

I recenti cambiamenti normativi non hanno tuttavia modificato le finalità proprie del PAP che, hanno lo scopo di "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La presente sezione intende fornire un aggiornamento dell'annualità 2023 del Piano per le azioni positive 2022-2024 soprattutto dal punto di vista del personale dell'Ente e dello stato di avanzamento delle azioni in esso previste.

DATI DI CONTESTO

A seguire si propone un'analisi della situazione del personale al 1° gennaio 2023 al fine di avere un quadro aggiornato del personale dell'Ente.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO AL 1° GENNAIO 2023

Al 01/01/2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE	n.	146
Donne	n.	63
Uomini	n.	83

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Donne	Uomini	totale
-----------	-------	--------	--------

B	9	33	42
C	22	33	55
D	32	17	49
TOTALE	63	83	146

I ruoli direttivi sono così ripartiti:

	Donne	Uomini	Totale
Posizioni org.ve	5	4	9
TOTALE	5	4	9

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

Categoria D	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	30	17	47
Posti di ruolo a tempo parziale	2	0	2
Categoria C	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	21	32	53
Posti di ruolo a tempo parziale	1	1	2
Categoria B	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	9	33	42
Posti di ruolo a tempo parziale		0	0

CONSIDERAZIONI E STATO DI AVANZAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si deducono le seguenti considerazioni:

1. la fotografia del personale in servizio conferma il ribaltamento già precedentemente avviato in favore del personale maschile, con la seguente proporzione tra i generi 56,8% uomini e 43,2% donne rispetto al totale del personale;
2. si evidenzia come il progressivo pensionamento del personale in servizio in questi ultimi anni abbia comportato anche per il 2022 la prevalenza del genere maschile nelle categorie B e C; statisticamente è dimostrato che al maturarsi del requisito minimo per andare in pensione gli uomini tendono a rimanere in servizio mentre le donne sfruttano la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro perché normalmente impegnate nella cura e gestione dei familiari, mentre per categoria D **si conferma** una prevalenza della genere femminile; **anche se** rispetto alle num. 20 assunzioni complessivamente effettuate nel 2021 sono state assunte num. 11 donne e num. 9 uomini;
3. i ruoli apicali in qualità di Responsabili di unità organizzative sono ricoperti per il 55,56% da donne;
4. l'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (2,74%) ancorché la normativa vigente preveda una percentuale di utilizzo più alta (25% della dotazione organica per ogni categoria) probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che per prassi l'Ente ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro; le dipendenti donne rappresentano il 75 % ed i dipendenti uomini il 25% rispetto al totale del personale in part time;

5. Per quanto riguarda i dati relativi all'utilizzo dello smart working, si rimanda alla sezione apposita del PIAO di cui a l'Ente ha provveduto alla sottoscrizione di Accordi individuali di lavoro agile e da remoto con i dipendenti che ne hanno fatto richiesta. Ad oggi tutte le richieste sono state accettate. Nel 2022 hanno utilizzato il lavoro agile 75 dipendenti per un totale ore di 23.008 ore pari al 16% del loro orario teorico
6. Con il Progetto MODI' "mobilità dolce ed integrata per l'area vasta livornese", finanziato nell'ambito del "Programma sperimentale nazionale di mobilità sostenibile casa-scuola e casa-lavoro" (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie Generale n. 239 del 12 ottobre 2016), la Provincia ha acquistato 23 biciclette con pedalata assistita da destinare ai/alle dipendenti che ne fanno richiesta. L'iniziativa, finalizzata a favorire la mobilità sostenibile, va incontro anche alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita lavoro. Ad oggi hanno fatto richiesta di utilizzo della bicicletta 14 dipendenti, di cui n.6 donne e 8 uomini.

Prima di procedere ad illustrare lo stato di avanzamento delle azioni positive, si ritiene opportuno richiamare le principali attività che hanno impegnato l'amministrazione nei precedenti anni riguardo la promozione delle pari opportunità:

- in data 30 luglio 2013, con deliberazione n. 30 il Consiglio provinciale ha approvato il "Bilancio di genere della Provincia di Livorno per l'anno 2012", quale strumento atto a valutare gli effetti in termini di genere delle politiche del Bilancio provinciale, fornendo, dunque, all'ente l'occasione di verificare le proprie scelte politiche e l'utilizzo delle risorse finanziarie rispetto al genere;
- con deliberazione G.P. n. 195 del 18/12/2013 la Provincia ha adottato la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", una dichiarazione di intenti per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, mediante la realizzazione di un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali;
- nel dicembre 2015 è stato redatto un documento dal titolo "Indirizzi progettuali per le politiche di Pari Opportunità della Provincia di Livorno: linee per un Bilancio di Genere", in cui il termine "pari opportunità" viene declinato, oltre che nella prospettiva di costruire un sistema effettuale e valoriale di pari opportunità tra donne e uomini, anche dal punto di vista della realizzazione di pari opportunità e non discriminazione tra tutte le componenti della società;
- il 30 ottobre 2018, con decreto presidenziale n. 162, è stata adottata la "Carta dei Diritti della Bambina";
- nel dicembre 2018 sono state formulate, a cura della Consigliera di Parità, le "Linee guida e buone prassi per il sostegno alle vittime di reato dello Sportello VIS della Provincia di Livorno.

Nel dicembre 2021 si è conclusa la formazione del Bilancio di genere della Provincia di Livorno, implementato nel corso del 2022, da un percorso partecipativo.

Il Bilancio di genere, illustra le politiche dell'Ente con un approfondimento delle tematiche maggiormente sensibili alle pari opportunità, riclassifica il bilancio secondo le priorità di intervento maggiormente importanti per donne e uomini ed analizza le attività ed i servizi dell'ente in relazione all'utenza maschile/femminile, presentando eventuali indicatori di impatto.

Con questo documento la Provincia ha quindi voluto mettere in evidenza le differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione, i processi decisionali nel merito del suo perimetro di azione istituzionale. Come logica prosecuzione di questa iniziativa, con il "Bilancio di genere partecipato" si è voluto aprire questa riflessione anche agli stakeholder della Provincia che interagiscono con questa a vario titolo (associazioni, società partecipate ecc), attraverso l'invio di un questionario. Gli esiti di questa indagine sono stati oggetto della pubblicazione "Esercitare il futuro nella provincia di Livorno Con il Bilancio di Genere Partecipato" e presente sul sito istituzionale dell'Ente.

- AGGIORNAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE

Per quanto riguarda lo stato di avanzamento delle azioni previste dalla programmazione in essere si riporta il seguente aggiornamento:

Azione 1 Miglioramento dell'integrazione trasversale delle strutture, privilegiando un approccio progettuale e multidisciplinare, in un'ottica di valorizzazione delle competenze e delle risorse professionali.

- A settembre 2022 la Provincia ha organizzato due corsi di formazione nell'ambito del progetto SFERA "crescita delle competenze manageriali" che hanno visto la partecipazione del personale di categoria D dell'Ente e delle Posizioni Organizzative. Tale momento formativo ha creato l'occasione per un confronto tra le varie professionalità presenti nell'Ente e una condivisione di buone prassi.

Azione 2 Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro da assenze per lunghi periodi (congedo per maternità/paternità ed altro), con l'obiettivo di facilitare l'aggiornamento e il reinserimento e di favorire il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo durante l'assenza, al fine di riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente.

- Per quanto concerne questa azione ad oggi non vi sono stati dipendenti che, a seguito di lunghi periodi di assenza, abbiano necessitato una formazione specifica finalizzata al reinserimento.

Azione 3 Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali, tenuto conto della presenza nell'Ente dello sportello VIS, meglio illustrato nella misura n. 16.

Azione 4 Promozione di attività formative e realizzazione di iniziative volte al benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggiore senso di appartenenza e motivazione nelle lavoratrici e nei lavoratori, creando un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo nei dipendenti, anche mediante somministrazione periodica di strumenti quali indagini, questionari etc.

- Nel corso del 2022 si è svolta la formazione obbligatoria in tema di sicurezza dell'ambiente di lavoro prevista dalla normativa vigente, sul tema del benessere organizzativo è costante l'intelocuzione con i dipendenti anche tramite l'utilizzo di strumenti come questionari on line. A febbraio di quest'anno è stato inviato un questionario relativo all'utilizzo del cartellino per programmare degli interventi migliorativi sia di tipo software, sia sulla comprensione dell'orario di lavoro con delle riunioni informative per settore.
- Implementazione dell'attuale spazio di condivisione della pausa pranzo e pausa caffè presso la sede centrale, potenziando l'iniziativa anche presso le sedi decentrate, prevedendo tali locali con possibilità di ulteriori attrezzature.. **Attività supplementare, subordinate alla disponibilità di specifiche risorse di bilancio, in quanto comportano incarichi o affidamenti a soggetti esterni"**

Azione 5 Aggiornamento del Codice di comportamento del dipendente, come essenziale strumento conoscitivo nella conformazione doverosa delle condotte dei dipendenti, con un ruolo di orientamento valoriale.

- Il 30/12/2022 con Decreto del Presidente n. 207/2022 è stato aggiornato il Codice di comportamento dell'Ente integrando quanto disposto con una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Azione 6 Verifica della possibilità di prevedere permessi retribuiti e congedi anche per coppie conviventi.

- L'Amministrazione ha provveduto all'adeguamento delle disposizioni previste dal D.lgs n.105/2022 del 30/06/2022 in materia di congedi

Azione 7 Migliorare la comunicazione esterna attraverso l'implementazione e l'aggiornamento dei contenuti delle pagine del sito istituzionale alle disposizioni normative vigenti e le sue sezioni dedicate, in particolare nella sezione "Amministrazione Trasparente", promuovendo la diffusione delle informazioni sui servizi erogati ai cittadini anche attraverso i social networks (facebook, twitter, youtube), pubblicando news ad un sempre crescente numero di utenti.

Azione 8 Miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente in particolar modo, avendo cura di verificare che ne sia sempre data notizia alle lavoratrici e ai lavoratori sprovvisti di posta elettronica o assenti per lunghi periodi dal lavoro e recependo le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

Azione 9

L'Ente al fine di tutelare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ferme comunque restando le esigenze organizzative degli uffici e dei servizi, con Decreto della Presidente num. 206 del 23/12/202 ha provveduto ad integrare il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi con l'inserimento della nuova regolamentazione in materia di disciplina del lavoro a distanza per lo svolgimento della prestazione lavorativa del c.d. "lavoro agile" o "da remoto". Ogni dipendente interessato può richiedere di effettuare la propria attività lavorativa in modalità agile o da remoto.

- L'andamento di questa azione sarà oggetto di monitoraggio e di verifica per eventuali azioni di miglioramento

Azione 10 Promozione di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, garantendo il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap. A tal fine saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza a minori, anziane/i bisognosi di assistenza, persone diversamente abili.

- In base all'attuale regolamento è possibile per determinate necessità del personale attivare personalizzazioni dell'orario di lavoro, più in generale le vigenti disposizioni dell'ente in materia di smart working sono anche finalizzate ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro

Azione 11 Flessibilità per il part-time, con un'implementazione della flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari della/del dipendente.

- Come evidenziato dai dati aggiornati sul personale, la Provincia garantisce la massima flessibilità dell'orario di lavoro

Azione 12 Monitorare le tipologie degli orari di lavoro nell'Ente, al fine di facilitare l'utilizzo di articolazioni orarie differenti, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, mediante una indagine conoscitiva sulle diverse articolazioni orarie su eventuali necessità e/o criticità, sia dal punto di vista dei dipendenti sia organizzativo.

- Si riporta quanto illustrato al punto 6 relativamente ai dati del progetto MODI'.

Azione 13 Iniziative di formazione interna continua su temi inerenti alle pari opportunità (salute di genere, conciliazione vita-lavoro, linguaggio di genere, contrasto alla violenza di genere, stalking, disabilità etc...), ivi comprese le iniziative formative organizzate dalla Consigliera di parità, da destinarsi alle/ai dipendenti dell'Ente.

Azione 14 Implementazione e rilancio di uno spazio "forum" dedicato ai/alle dipendenti, nell'ambito della rete intranet, al fine di facilitare occasioni di condivisione e scambio che favoriscano il benessere organizzativo e il sentimento di appartenenza.

Azione 15 Istituire forme di collaborazione/consultazione tra i vari Uffici e gli organismi di parità/contrasto alla discriminazione (CUG, Consigliera di parità).

Azione 16 Nel palazzo sede della Provincia è presente lo sportello VIS, un presidio territoriale per offrire sostegno gratuito a tutte le persone vittime di qualsiasi tipologia di reato. I servizi offerti dallo sportello, in cui sono presenti operatori ed operatrici qualificati e qualificate, sono: informazione, accoglienza, orientamento e percorsi specialistici. L'intervento – ovviamente con garanzia di anonimato - comprende un primo ascolto, una risposta immediata alle eventuali urgenze, la possibilità di effettuare un colloquio con un operatore, avere l'indicazione dei servizi e delle opportunità sul territorio in materia di protezione, lavoro, formazione, casa, accesso alle cure. Dopo i colloqui di accoglienza potranno essere attivati, anche parallelamente, uno o più percorsi, erogati direttamente presso lo sportello o presso le strutture della rete: informazione legale, sostegno psicologico, trattamento integrato psicologico e psichiatrico, mediazione. Il servizio è a disposizione anche delle e dei dipendenti.

Azione 17 Avvio di un percorso a carattere formativo e amministrativo per giungere alla adozione di un manuale mirato ad informare e sensibilizzare il personale sull'uso di un linguaggio amministrativo "non sessista" nella redazione di atti e documenti. A questo proposito, nel corso del 2021 l'Amministrazione, con il supporto della Consigliera di Parità, nell'ambito di un progetto finanziato dalla Regione Toscana, volto alla prevenzione della violenza di genere a partire dalla lotta agli stereotipi culturali che negano l'autonomia e la libertà femminile, ha realizzato uno specifico percorso formativo sull'uso del linguaggio rispettoso del genere anche nell'adozione degli atti amministrativi. La lingua può creare realtà ed essere un potente motore di cambiamento, agendo a livello simbolico e fattuale. In una realtà in cui le donne hanno assunto via via ruoli più importanti, la lingua deve dare conto della loro presenza, rispettando l'identità di genere anche nel campo giuridico e amministrativo. Si prevede nel corso dell'anno di proporre l'adozione di linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in continuità con il percorso formativo realizzato in precedenza. ***Attività supplementare, subordinate alla disponibilità di specifiche risorse di bilancio, in quanto comportano incarichi o affidamenti a soggetti esterni"***

Azione 18 Promozione di incontri, dibattiti ed approfondimenti su tematiche legate alla diversità di genere, alla discriminazione, alle pari opportunità in generale per sensibilizzare e rendere maggiormente consapevoli le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza dei temi trattati.

Azione 19 Attuazione degli aggiornamenti riguardanti la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni).

Azione 20 Attivazione di percorsi formativi destinati ai neo assunti, realizzando giornate tematiche progettate con dirigenti e funzionari/ie interni/e all'Ente;

- In sede di Conferenza Posizioni Organizzative è nata l'idea di una "accoglienza in pillole" ai nuovi assunti sia per far conoscere i vari servizi dell'Ente ma anche per promuovere la conoscenza reciproca, creare uno spirito di appartenenza e collaborazione. A tal fine a dicembre 2022 si è svolta la giornata dell'accoglienza rivolta a tutti i neoassunti. E' in corso di definizione l'ipotesi di allargare tale iniziativa formativa/conoscitiva a tutti i dipendenti, al fine di

conoscere periodicamente i nuovi uffici e servizi interessati da nuove assunzioni e/o da spostamenti conseguenti alle riorganizzazioni periodiche.

Azione 21 Miglioramento della “salute digitale” dell’Ente, attraverso la gestione e lo sviluppo del sistema informativo, dato dalle tecnologie informatiche e di automazione (infrastruttura ICT) che supportano e rendono più efficiente il sistema, e dall’insieme degli obiettivi, delle procedure organizzative, delle risorse umane finalizzato alla gestione delle informazioni prodotte, utilizzate e condivise dall’Ente, anche in riferimento ai bisogni dell’utenza esterna ed interna. L’implementazione della digitalizzazione dei processi e delle procedure e la dematerializzazione dei documenti sono processi da considerare come volano di efficacia ed efficienza anche nell’ambito del rapporto di ciascuna e ciascuno con il proprio lavoro.

- L’amministrazione ha in programma un corso di formazione per i dipendenti per fornire le basi per il corretto utilizzo delle dotazioni informatiche. Gli argomenti verteranno primariamente sulla corretta gestione e salvataggio dei file, il formato dei documenti, gestione corretta delle password e controllo delle informazioni condivise.

Azione 22 Valutare la possibilità di inserire la fattispecie del/della consigliere/consigliera di fiducia, una sorta di “sentinella” di situazioni di disagio lavorativo, eventualmente incardinabile nella figura del/della consigliere/consigliera di parità: non un organo consultivo (la figura non è prevista per legge), ma una parte imparziale deputata a raccogliere nell’organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo ad atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e a suggerire tecniche di prevenzione e risoluzione.

Azione 23 Sempre nell’ambito di progetti finanziati dalla Regione Toscana, la Consigliera di Parità e lo Sportello VIS realizzano un percorso con l’obiettivo di intercettare l’autore di violenza nell’immediatezza degli episodi disfunzionali e dei fatti violenti. Mediante sedute di ascolto ed intervento altamente personalizzate e mirate alle specifiche esigenze del singolo presso lo Sportello VIS, sarà possibile interrompere gli agiti violenti, motivando ad un cambiamento con assunzione di responsabilità e di costruzione di alternative alla violenza, evitando così le recidive. La suddetta azione per autori di violenza, per l’esperienza attuata, ha garantito la priorità della sicurezza delle compagne e dei bambini degli autori, presso i quali è stato possibile intervenire anche in sinergia con gli altri soggetti di rete, con il risultato che i nuclei familiari interessati dai maltrattamenti anche cruenti hanno visto cessare i comportamenti violenti, evitando anche la compromissione delle capacità genitoriali del genitore maltrattante, consentendo contemporaneamente una messa in sicurezza degli stessi. Questa programmazione si propone pertanto di identificare gli uomini ad elevato rischio di essere violenti, mettere gli operatori e le operatrici in condizione di avviare le misure adeguate a garantire la sicurezza delle vittime e fornire informazioni importanti sui requisiti dei trattamenti speciali, in collaborazione con forze dell’ordine, operatori e operatrici sociali, difensori/e, autorità giudiziaria, Centri antiviolenza

Azione 24 Predisposizione del Bilancio di genere dell’Ente partecipato, anche quale obiettivo di performance 2022

- A seguito della redazione del Bilancio di Genere 2021, l’Amministrazione ha proseguito il percorso con la realizzazione del bilancio di genere partecipato, i cui esiti sono stati pubblicati nel documento “Esercitare il futuro nella provincia di Livorno Con il Bilancio di Genere Partecipato”, pertanto questa azione verrà aggiornata periodicamente ogni anno. **Attività supplementare, subordinate alla disponibilità di specifiche risorse di bilancio, in quanto comportano incarichi o affidamenti a soggetti esterni”**