

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026 AGGIORNAMENTO ANNUALE 2024

Indice

- Premessa
- dati di contesto
- Considerazioni e aggiornamento delle azioni previste

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.

Si ritiene opportuno richiamare anche per questo aggiornamento gli obiettivi generali che la normativa e la consuetudine attribuisce alle azioni positive, che sono:

- a) garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, garantisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) 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;

DATI DI CONTESTO

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO AL 1° GENNAIO 2024

Al 01/01/2024 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.	144
Donne	n.	63
Uomini	n.	81

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA	Donne	Uomini	totale
OP. ESPERTO	8	32	40
ISTRUTTORI	22	32	54
FUNZ./ E.Q.	32	17	49

DIRIGENTI	1		1
TOTALE	63	81	144

I ruoli direttivi sono così ripartiti:

	Donne	Uomini	Totale
ELEVATE QUALIF.	5	3	8
TOTALE	5	3	8

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

DIRIGENTI	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0
FUNZ./ E.Q	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	30	17	47
Posti di ruolo a tempo parziale	2	0	2
ISTRUTTORI	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	21	31	52
Posti di ruolo a tempo parziale	1	1	2
OP. ESPERTO	Donne	Uomini	totale
Posti di ruolo a tempo pieno	8	32	40
Posti di ruolo a tempo parziale		0	0

CONSIDERAZIONI

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 56,3% uomini e 43,8% 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 2023 la prevalenza del genere maschile nelle Aree Operatori esperti ed Istruttori; 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 l'Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni si conferma una prevalenza della genere femminile; **anche se** rispetto alle num. 5 assunzioni complessivamente effettuate nel 2023 sono state assunte num. 3 donne e num. 2 uomini;
3. i ruoli apicali in qualità di Responsabili di unità organizzative sono ricoperti per il 62,50% da donne;
4. l'istituto del part-time è utilizzato da una percentuale bassa di dipendenti (2,78%) 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; 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 2023 hanno utilizzato il lavoro agile 66 dipendenti per un totale ore di 19.990 ore pari al 16% del loro orario teorico.

➤ 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.

- Questa azione si conferma anche per l'annualità 2024

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. L'Azione viene riconfermata anche per il 2024

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.

- L'attività si conferma anche per il 2024

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 2023 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'interlocuzione con i dipendenti anche tramite l'utilizzo di strumenti come questionari on line.
- 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. Nel corso del 2023 è stato mantenuto lo spazio presso la sede centrale.

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.

- Per quanto riguarda questa azione non vi sono stati ulteriori aggiornamenti al Codice di comportamento dell'Ente a seguito del Decreto del Presidente n. 207/2022 del 30/12/2022

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, durante l'annualità 2023 non vi sono stati ulteriori disposizioni su questa materia

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.

- Le attività previste dall'Azione 7 sono state svolte dall'Urp e dall'Ufficio stampa. Oltre alla comunicazione esterna, effettuata attraverso l'implementazione delle varie sezioni del sito istituzionale e le attività di informazione rivolte agli organi di stampa, tutte le informazioni di maggiore rilevanza sulle attività dell'Ente (per esempio: lavori pubblici, strade e scuole, attività organi istituzionali, iniziative culturali del Museo e del Servizio pari Opportunità, avvisi Protezione civile, etc.) sono state pubblicate anche sui canali social dell'Amministrazione (Facebook, Instagram e Youtube), consentendo all'Ente di comunicare in maniera più efficace le proprie attività agli utenti, alle comunità del territorio ed anche oltre.

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.

- L'azione viene riconfermata anche per l'annualità 2024, il miglioramento del flusso comunicativo verso i dipendenti è oggetto di continuo monitoraggio, per quanto riguarda le comunicazioni più rilevanti in materia di rapporto di lavoro, l'ufficio del personale è tenuto a segnalare nel testo delle mail la seguente dicitura *“Con preghiera di comunicazione ai colleghi sprovvisti di posta elettronica e/o assenti. “*

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, come già accennato nella sezione relativa ai dati di contesto. Nel 2023 hanno utilizzato il lavoro agile 66 dipendenti per un totale ore di 19.990 ore pari al 16% del loro orario teorico. Per un maggiore dettaglio si rimanda alla sezione apposita del PIAO.

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.

- 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. Nel corso del 2023 sono state consegnate, tra le nuove acquisite e le vecchie restituite, 23 biciclette a 11 donne e 12 uomini
- Per quanto attiene l'articolazione oraria nel corso del 2023 sono state adottate, come negli anni precedenti, varie articolazioni orarie.

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. Per il 2024 si prevede di organizzare una formazione rivolta ai dipendenti su alcune delle tematiche citate, anche con il supporto della Consigliera di Parità

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.

- L'azione non sarà riproposta per l'annualità 2024

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

- Si conferma l'attività anche per l'annualità 2024

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.

- L'attività non verrà riconfermata per l'annualità 2024, dato che lo sportello Vis ha cessato le proprie attività. Le attività relative al contrasto alla violenza di genere proseguono nell'ambito di quanto disposto con la convenzione tra Provincia di Livorno, Consigliera di parità e Provincia di Livorno Sviluppo, relativamente al coordinamento dei comuni della Provincia sulle tematiche afferenti le pari opportunità.

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.

- L'azione non verrà riproposta per l'annualità 2024

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.

- Si intende mantenere questa attività anche per il 2024, prevedendo incontri di formazione e/o informazione anche con il supporto della Consigliera di Parità.

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).

- L'ente ha provveduto alla attuazione della formazione obbligatoria come da normativa vigente

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

- Si intende mantenere questa attività anche per il 2024

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.

- Il 12 dicembre 2023 si è svolto per i dipendenti il corso "le basi della sicurezza informatica" della durata di due ore. E' prevista un'ulteriore replica per il 2024

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.

- L'attività non verrà riproposta per l'annualità 2024

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 anti violenza.

- Per quanto riguarda la partecipazione ai progetti annuali finanziati dalla Regione Toscana nell'ambito dei programmi anti violenza, la Provincia ha chiesto una rimodulazione delle attività inizialmente previste per il 2023 che prevedevano interventi destinati al maltrattante, proponendo azioni di sensibilizzazione nelle scuole. L'iniziativa *"Il tema delle emozioni in un'ottica di sensibilizzazione sulla parità di genere"*, si è tenuta l'8 novembre 2023 presso il museo di Storia Naturale, hanno partecipato le studentesse e gli studenti degli Istituti Vespucci e Colombo.

La Provincia il 31.10.2023 ha inoltre confermato l'adesione al programma anti violenza 2024 nell'ambito del quale svolgerà attività formativa destinata ai soggetti della rete territoriale.

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.

La Provincia ha provveduto con determinazione n.527/2023 ad affidare alla società in house Provincia Livorno sviluppo la predisposizione e la redazione del Bilancio di genere partecipato 23/24 i cui primi risultati saranno diffusi a febbraio 2024.