

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Premessa

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2025 – 2027 si pone in continuità sia programmatica che strategica con le azioni previste e finalizzate a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità, nonché come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Inoltre, constatato il non completo raggiungimento nell'anno 2024 degli obiettivi previsti ed azioni collegate per motivi conseguenti anche al rinnovo degli organi di vertice dell'Ente, nonché l'assunzione di nuove risorse umane e le disposizioni normative sulle province che ad oggi delineano un contesto istituzionale in continua evoluzione; tutto ciò ha determinato la scelta di riproporre nel presente documento obiettivi ed azioni già previsti nel PTAP del precedente piano.

Il PTAP 2025-2027 si pone in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano è adottato in accordo:

- Con il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Siena che ha trasmesso all'Amministrazione la proposta di Piano con nota del 20.01.2025;
- Con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo acquisito agli atti.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- 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” (Piano di azioni positive)
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “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” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (cd. “Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”
- “Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, sottoscritte dal **Dipartimento della Funzione pubblica** e dal **Dipartimento per le politiche della famiglia**. Approvate il 7 ottobre 2022

- **Situazione del personale:**

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2024

- **DIPENDENTI** N. 192 (di cui 2 a tempo determinato)
- **DONNE** N: 53
- **UOMINI** N.139

Segretario Provinciale	Donna	Uomo
		X

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale	6	2	8
Affari Generali e Partecipate	6	10	16
Area Vasta e relazioni istituzionali	16	15	31
Viabilità, OO.PP., Espropri, Edilizia	11	83	94
Trasporti e pianificazione territoriale S.I.T.	1	6	7
Corpo di polizia provinciale	5	20	25
Finanziario	8	3	11
TOTALE	53	139	192

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA

Dipendenti	AREA OPERATORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dirigenti
Donne	0	10	27	16	
Uomini	0	69	46	20	4
Totale	0	79	73	36	4

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4	9	14	33	9		1	1	5	3
AREA DEGLI ISTRUTTORI		9	12	18	7	5	5	6	7	4
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		2	3	12	3	1	1	1	9	4
Dirigenti			1		3					
Totale	4	20	30	63	22	6	7	8	21	11

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno	4	20	29	62	21	6	7	8	20	10
Part time =50%										
Part time 50%			1	1	1				1	1
Part time <50%										
Totale	4	20	30	63	22	6	7	8	21	11

TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	Retribuzione lorda media al 31/12/2024	DONNE	Retribuzione lorda media al 31/12/2024
Operatore Esperto	67	24.811,10 €	10	25.921,90 €
Istruttore	45	29.571,13 €	27	29.136,42 €
Funzionario	12	24.912,53 €	10	25.949,61 €
E.Q.	8	46.599,56 €	4	47.853,88 €
Dirigenti	4	90.189,33 €	-	
Totale	136		51	187

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	136	51	187
Posti di ruolo a part-time	3	2	5

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro			
	Uomini	Donne	Totale
Smart working	17	23	40
Telelavoro domiciliare	1		1
Totale	18	23	41

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.	2
2	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari verificando i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici sulla mobilità.	3
3	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni	2
4	Promuovere all'interno del luogo di lavoro forme di comunicazione basata sui principi di pari opportunità e pari dignità	1

OBIETTIVO N.1 - Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.

AZIONI

- a) Promuovere un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, secondo un impianto già approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con un questionario anonimo.
- b) Analisi dei risultati e condivisione degli stessi attraverso mail e durante una giornata di approfondimento sul benessere organizzativo anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso			Budget
				Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	
1	a	Tutti i dipendenti	n. di questionari compilati	Acquisizione di software free per la realizzazione di un questionario anonimo e sua strutturazione, in collaborazione con l'Ufficio sistemi Informativi	Distribuzione di questionario e raccolta dei dati Analisi dei risultati		0
	b	Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano all'incontro		Realizzazione giornata di approfondimento a partire dei risultati del questionario		0

OBIETTIVO N.2 - Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari verificando i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici sulla mobilità.

AZIONI

- a) Analisi dei risultati del sondaggio sulle esigenze di mobilità effettuato nel 2024 per verificare i bisogni e favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari di tutti i dipendenti.
- b) Condivisione dei risultati con tutti i dipendenti attraverso e-mails.
- c) Verifica della fattibilità di convenzioni con la società Si.Ge.Ri.Co e/o con la società di Trasporto Autolinee Toscane a seguito dei risultati del sondaggio.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso			Budget
				Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	
1	a	Tutti i dipendenti	n. 56 questionari compilati raccolti	Analisi dei risultati			0
	b	tutti i dipendenti	n. mails inviate	Condivisione dei risultati con tutti i dipendenti attraverso e-mails			
		Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano all'incontro	Realizzazione giornata di approfondimento a partire dai risultati del questionario			0
	c	Tutti i dipendenti	n. proposte di convenzione	Verifica della fattibilità delle convenzioni per ottenere agevolazioni per parcheggio e per TPL	Eventuale stipula di convenzioni	Eventuale stipula di convenzioni	Al momento non quantificabile, nel caso di eventuale stipula delle convenzioni, sarà concordato con l'Ente

OBIETTIVO 3: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni

AZIONI

- a. Aggiornamento del “Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Siena” approvato con Decreto Deliberativo del Presidente n° 111 del 02.07.2018, al fine di migliorare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, di prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il/la dipendente, anche indirettamente o in modo velato.
- b. l'organizzazione di una “Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo”.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso			Budget
				Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	
3	a	Tutti i dipendenti	n. atti	Aggiornamento del Codice Approvazione del nuovo testo del Codice			0
	b	Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano alla giornata		organizzazione di una “Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo in collaborazione con il Consigliera di Parità e con il Servizio Prevenzione e Protezione		0

OBIETTIVO 4 – Promuovere all’interno del luogo di lavoro forme di comunicazione basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.

AZIONI

- a) Organizzazione di interventi di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolti al personale dipendente (e prioritariamente alle figure apicali di Dirigenti ed i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione) finalizzati a promuovere forme di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso			Budget
				Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	
4	a	Tutti i dipendenti	Individuazione soggetti formatori	Programmazione tipologia interventi e presa contatti con i soggetti formatori esistenti sul territorio in collaborazione con i componenti del Tavolo Politiche di Genere	Formalizzazione rapporto con soggetti formatori		0
		Dirigenti e EQ	n. di dipendenti partecipanti		Organizzazione giornata formativa/informativa sul linguaggio non discriminatorio e comunicazione empatica		0
		Tutti i dipendenti	n. di dipendenti partecipanti			Organizzazione Giornata formativa/informativa sul linguaggio non discriminatorio e comunicazione empatica	0

PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' SVOLTE

Prima di procedere con il monitoraggio delle attività svolte, si precisa che gli obiettivi previsti e le azioni collegate del Piano 2024-2026 sono stati soltanto in parte realizzati, per le ragioni meglio specificate in premessa. Pertanto, sono stati riproposti nel presente documento alcuni obiettivi ed alcune azioni già previsti nel PTAP 2024-2026 e non realizzati, come di seguito dettagliato.

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO	
OBIETTIVO	Ricostruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, condiviso, solidale, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro, dal senso di comune appartenenza, dal rinnovato orgoglio per il proprio lavoro e per il lavoro altrui anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione, intesa quest'ultima in senso più ampio rispetto alle mere differenze di genere.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none">a) Promuovere un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, secondo un impianto già approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con un questionario anonimo corrispondente a quanto già somministrato nell'anno 2016.b) Analisi dei risultati e condivisione degli stessi attraverso mail e durante una giornata di approfondimento sul benessere organizzativo anche in ordine ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione.
MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA	Per le motivazioni espresse in premessa, l'obiettivo ad oggi non ha visto la realizzazione di tutte le azioni utili per il proprio conseguimento. Inoltre, l'entrata in servizio di nuove risorse prevista e effettuata a dicembre ha fatto ritenere opportuno il rinvio della misura all'anno successivo per poter raccogliere anche le risposte dei nuovi assunti.

2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO	
OBIETTIVO	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari verificando i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici sulla mobilità
AZIONI	a) Proporre un sondaggio sulla mobilità a tutto il personale dipendente per verificarne i bisogni e favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. Analisi dei risultati e condivisione degli stessi attraverso mails. b) Verificare la fattibilità di convenzioni con la società Si.Ge.Ri.Co e/o con la società di Trasporto Autolinee Toscane a seguito dei risultati del sondaggio.
MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA	È stata realizzata l'azione a). La sua realizzazione si è prolungata fino al 31 dicembre 2024 per permettere anche ai nuovi assunti di partecipare al sondaggio. Infatti, n. 32 nuovi dipendenti sono stati assunti entro dicembre ed è sembrato importante coinvolgerli nell'indagine. Di conseguenza l'azione b) è stata rinviata al 2025.

3. TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	
OBIETTIVO	Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni introducendo una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".
AZIONI	a) Aggiornamento del "Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Siena" approvato con Decreto Deliberativo del Presidente n° 111 del 02.07.2018, al fine di migliorare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone, di prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da prevaricazioni legate alla sfera privata dei lavoratori sotto forma di discriminazioni, da casi di mobbing, da molestie sessuali, da comportamenti finalizzati a degradare il/la dipendente, anche indirettamente o in modo velato. b) l'organizzazione di una "Giornata informativa su mobbing, discriminazioni, molestie in ambito lavorativo".
MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA	Per le motivazioni espresse in premessa, l'obiettivo ad oggi non ha visto l'attuazione delle azioni utili al proprio conseguimento.

4. DIFFUSIONE DI UNA CULTURA PIÙ EQUA E PARITARIA

OBIETTIVO	Promuovere all'interno del luogo di lavoro forme di comunicazione basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.
AZIONI	a) Programmare interventi di formazione rivolti anche alle figure apicali di Dirigenti ed i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione finalizzati a promuovere forme di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva, propositiva, flessibile e, comunque, basata sui principi di pari opportunità e pari dignità.
MONITORAGGIO ATTIVITA' SVOLTA	Per le motivazioni espresse in premessa, l'obiettivo ad oggi non ha visto l'attuazione delle azioni utili al proprio conseguimento