

3.4 Sottosezione Piano triennale delle Azioni Positive (PTAP)

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2025-2027**

AGGIORNAMENTO 2026

Premessa

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive si configura quale strumento di programmazione aggiornato, volto a garantire la coerenza e la continuità delle politiche già avviate dall'Ente in materia di pari opportunità e valorizzazione delle differenze. Esso definisce un quadro organico di interventi orientati al consolidamento dei principi di uguaglianza sostanziale, alla promozione dell'effettiva parità di genere e al rafforzamento delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, favorendo il miglioramento del benessere organizzativo e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta. Alla luce dell'attuazione parziale, registrata nel corso dell'anno 2025, di alcuni obiettivi e azioni programmati, anche in ragione dei processi di riorganizzazione della struttura amministrativa e del riassetto degli organi di vertice dell'Ente, il presente Piano prevede la riproposizione e la ricalibrazione di interventi già individuati nella precedente programmazione triennale, opportunamente integrati e aggiornati al fine di assicurarne una più efficace realizzazione.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2025–2027 si coordina e si integra con gli strumenti di programmazione strategica e gestionale dell'Ente, in particolare con il Piano della Performance e con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, assumendo un ruolo trasversale quale strumento di attuazione delle politiche di genere e di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e contribuendo alla promozione di un contesto organizzativo equo e inclusivo.

Il Piano si inserisce nel percorso di rinnovamento organizzativo dell'Ente, riconoscendo nella valorizzazione del personale un elemento strategico per l'efficienza dell'azione amministrativa.

Il presente Piano è adottato nel rispetto delle modalità di concertazione e collaborazione previste dalla normativa vigente e, in particolare:

- Previo coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Siena, che ha trasmesso all'Amministrazione la proposta di Piano con nota del 26.01.2026;
- In raccordo con gli uffici competenti, interessati all'attuazione delle azioni e degli interventi previsti;
- Sentita la Consiglieria di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere favorevole con nota del 27.01.2026.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- 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. 198, 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 31/12/2025**

- **DIPENDENTI** **N. 180 (di cui 2 a tempo determinato)**
- **DONNE** **N: 52**
- **UOMINI** **N.128**

Segretario Provinciale	Donna	Uomo
	X	

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale	5	2	7
Affari Generali e Partecipate	6	10	16
Area Vasta e relazioni istituzionali	16	14	30
Viabilità, OO.PP., Espropri, Edilizia	12	76	88
Trasporti e pianificazione territoriale S.I.T.	2	4	6
Corpo di polizia provinciale	3	19	22
Finanziario	8	3	11
TOTALE	52	128	180

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	8	28	16	
Uomini	0	62	42	20	4
Totale	0	70	70	36	4

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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	15	24	10			1	4	3
AREA DEGLI ISTRUTTORI		7	9	16	10	5	7	6	7	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		2	3	13	2	1	1	1	9	4
Dirigenti			1		3					
Totale	4	18	28	53	25	6	8	8	20	10

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	18	27	52	24	6	8	8	18	9
Part time =50%										
Part time 50%			1	1	1				2	1
Part time <50%										
Totale	4	18	28	53	25	6	8	8	20	10

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 31/12/2025	DONNE	Retribuzione lorda media al 31/12/2025
<u>Operatore Esperto</u>	60	<u>26.080,93</u>	8	<u>26.132,45</u>
<u>Istruttore</u>	41	<u>29.330,44</u>	28	<u>25.279,97</u>
<u>Funzionario</u>	12	<u>28.349,68</u>	8	<u>30.640,26</u>
<u>E.Q.</u>	8	<u>42.979,36</u>	5	<u>41.024,74</u>
<u>Dirigenti</u>	4	<u>95.216,25</u>		
Totale	125		49	

SCHEMA MONITORAGGIO
GENERE E ORARIO DI

DISAGGREGATO PER
LAVORO

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	125	49	174

Posti di ruolo a part-time	3	3	6
----------------------------	---	---	---

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro			
	Uomini	Donne	Totale
Smart working	24	31	55
Telelavoro domiciliare	2		2
Totale	26	31	57

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo, dalla condivisione e dalla solidarietà, fondato sul riconoscimento reciproco e sul	3

	sensu di appartenenza. L'azione mira a rafforzare il rispetto per il lavoro proprio e altrui, in linea con i principi delle pari opportunità e della prevenzione di ogni forma di discriminazione, intesa in senso ampio e non limitata alle differenze di genere.	
2	Favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari, monitorando le esigenze di lavoratori e lavoratrici anche in relazione alla mobilità.	3
3	Tutelare l'ambiente di lavoro prevenendo e contrastando mobbing, molestie e ogni forma di discriminazione.	2
4	Promuovere forme di comunicazione all'interno del luogo di lavoro fondate sui principi di pari opportunità e pari dignità.	1

OBIETTIVO N.1 - Promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo, dalla condivisione e dalla solidarietà, fondato sul riconoscimento reciproco e sul senso di appartenenza. L'azione mira a rafforzare il rispetto per il lavoro proprio e altrui, in linea con i principi delle pari opportunità e della prevenzione di ogni forma di discriminazione, intesa in senso ampio e non limitata alle differenze di genere.

AZIONI

- a) Realizzare un'indagine tra il personale dipendente per rilevare il livello di benessere organizzativo, utilizzando un questionario anonimo secondo le linee guida già approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.
- b) Analizzare i risultati dell'indagine e condividerli con il personale tramite e-mail e durante una giornata di approfondimento sul benessere organizzativo, anche in riferimento ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Anno 2026	Anno 2027	
1	a	Tutti i dipendenti	n. di questionari compilati	Realizzare e strutturare un questionario anonimo utilizzando software gratuiti, in collaborazione con l'Ufficio Sistemi Informativi.	Procedere alla distribuzione del questionario e alla raccolta dei dati, seguita dall'analisi dei risultati.	0
	b	Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano all'incontro		Organizzare una giornata di approfondimento basata sui risultati del questionario.	0

	c	Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano	Promozione di iniziative per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale	Promozione di iniziative per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale	0
--	----------	--------------------	----------------------------------	--	--	---

OBIETTIVO N.2 - Favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari, monitorando le esigenze di lavoratori e lavoratrici anche in relazione alla mobilità.

AZIONI

- a) Analisi dei risultati del sondaggio sulle esigenze di mobilità effettuato nel 2025, finalizzata a verificare i bisogni e a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari di tutti i dipendenti
- b) Valutazione dell' idoneità a sottoporre ai dipendenti un nuovo questionario sull' argomento.
- c) Verifica della fattibilità di convenzioni con la società Si.Ge.Ri.Co e/o con la società di trasporto Autolinee Toscane, sulla base dei risultati del sondaggio.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Anno 2026	Anno 2027	
1	a	Tutti i dipendenti	n. 57 questionari compilati raccolti	Condivisione dei risultati del questionario effettuato nel 2025, già oggetto di analisi, a tutti i dipendenti.		0
			n. di dipendenti che prenderanno parte all'iniziativa	Esame della fattibilità e opportunità di una giornata di approfondimento basata sui risultati del questionario.		0
	b	Tutti i dipendenti		Valutazione dell' idoneità a sottoporre ai dipendenti un nuovo questionario sull' argomento.		
	c	Tutti i dipendenti	n. proposte di convenzione	Analisi della fattibilità di convenzioni finalizzate all' ottenimento di agevolazioni per il parcheggio e per il TPL	Eventuale stipula di convenzioni	Al momento non quantificabile. Qualora si procedesse alla stipula di eventuali convenzioni, l' importo sarà definito in accordo con l' Ente.

OBIETTIVO 3: Tutelare l' ambiente di lavoro prevenendo e contrastando mobbing, molestie e ogni forma di discriminazione.

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 luglio 2018, al fine di perfezionare le prassi e le norme comportamentali volte a promuovere e garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di tutti i dipendenti. Il presente aggiornamento mira a rafforzare tali norme, migliorandole e affinando le prassi esistenti, in modo da prevenire ogni forma di conflitto o condotta lesiva, comprese discriminazioni, comportamenti di mobbing, molestie sessuali e, più in generale, atti o comportamenti che possano degradare il/la dipendente, anche in maniera indiretta o velata, assicurando il pieno rispetto dei principi etici e dei diritti fondamentali nell'ambito lavorativo.
- b. Promuovere la sensibilizzazione di tutto il personale sulle tematiche del Codice etico attraverso eventi dedicati, favorendone la piena conoscenza e comprensione.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Anno 2026	Anno 2027	
3	a	Tutti i dipendenti	n. atti	Aggiornamento e conseguente approvazione del nuovo Codice etico	Realizzazione di giornate dedite alla conoscenza del Nuovo codice etico	0
	b	Tutti i dipendenti	n. di dipendenti che partecipano alla giornata	Pianificare eventi dedicati alla sensibilizzazione del personale su tali tematiche	Analisi dell'opportunità e dell'efficacia di somministrare questionari ai dipendenti per verificare il grado di conoscenza delle tematiche trattate nel Codice etico	0

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

AZIONI

- a. Organizzazione di interventi di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolti al personale dipendente, con particolare attenzione alle figure apicali (Dirigenti e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione), finalizzati a promuovere forme di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva e propositiva, nonché flessibile, sempre nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità e pari dignità.

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore *	Risultato atteso		Budget
				Anno 2026	Anno 2027	
4	a	Tutti i dipendenti	Individuazione soggetti formatori	Definizione della tipologia degli interventi e avvio dei contatti con i soggetti formatori presenti sul territorio, in collaborazione con i componenti del Tavolo Politiche di Genere.		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 2025-2027. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' SVOLTE

Prima di procedere con il monitoraggio delle attività svolte, si evidenzia che gli obiettivi previsti e le relative azioni del Piano 2025-2027 sono stati realizzati solo parzialmente, per le motivazioni illustrate in premessa. Di conseguenza, nel presente documento sono stati aggiornati, modificati riproposti alcuni obiettivi e azioni già previsti nel PTAP 2025-2027 ma non ancora attuati, come dettagliato di seguito.

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO	
OBIETTIVO	Promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo, dalla condivisione e dalla solidarietà, fondato sul riconoscimento reciproco e sul senso di appartenenza. L'azione mira a rafforzare il rispetto per il lavoro proprio e altrui, in linea con i principi delle pari opportunità e della prevenzione di ogni forma di discriminazione, intesa in senso ampio e non limitata alle differenze di genere.

AZIONI	<p>a) Realizzare un'indagine tra il personale dipendente per rilevare il livello di benessere organizzativo, utilizzando un questionario anonimo secondo le linee guida già approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.</p> <p>b) Analizzare i risultati dell'indagine e condividerli con il personale tramite e-mail e durante una giornata di approfondimento sul benessere organizzativo, anche in riferimento ai principi delle pari opportunità e della antidiscriminazione.</p>
MONITORAGGIO ATTIVITÀ SVOLTA	Per le motivazioni esposte nella premessa, ad oggi l'obiettivo non ha visto la realizzazione completa delle azioni necessarie al suo conseguimento, risultando implementate unicamente le basi preliminari per la sua futura attuazione.

2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

OBIETTIVO	Favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari, monitorando le esigenze di lavoratori e lavoratrici anche in relazione alla mobilità.
AZIONI	<p>a) Analisi dei risultati del sondaggio sulle esigenze di mobilità effettuato nel 2025, finalizzata a verificare i bisogni e a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari di tutti i dipendenti</p> <p>b) Valutazione dell'idoneità a sottoporre ai dipendenti un nuovo questionario sull'argomento.</p> <p>c) Verifica della fattibilità di convenzioni con la società Si.Ge.Ri.Co e/o con la società di trasporto Autolinee Toscane, sulla base dei risultati del sondaggio.</p>
MONITORAGGIO ATTIVITÀ SVOLTA	È stato effettuato il sondaggio tra i dipendenti, che ha raccolto n. 57 risposte. Al momento, i dati sono stati repertoriati e si resta in attesa di poter condividere i risultati con il personale, al fine di procedere con le ulteriori azioni previste.

3. TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

OBIETTIVO	Tutelare l'ambiente di lavoro prevenendo e contrastando mobbing, molestie e ogni forma di discriminazione.
------------------	--

AZIONI	<p>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 luglio 2018, al fine di perfezionare le prassi e le norme comportamentali volte a promuovere e garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di tutti i dipendenti. Il presente aggiornamento mira a rafforzare tali norme, migliorandole e affinando le prassi esistenti, in modo da prevenire ogni forma di conflitto o condotta lesiva, comprese discriminazioni, comportamenti di mobbing, molestie sessuali e, più in generale, atti o comportamenti che possano degradare il/la dipendente, anche in maniera indiretta o velata, assicurando il pieno rispetto dei principi etici e dei diritti fondamentali nell'ambito lavorativo.</p> <p>b) Promuovere la sensibilizzazione di tutto il personale sulle tematiche del Codice etico attraverso eventi dedicati, favorendone la piena conoscenza e comprensione.</p>
MONITORAGGIO ATTIVITÀ SVOLTA	<p>Per le motivazioni illustrate in premessa, l'obiettivo risulta conseguito solo parzialmente; allo stato attuale è stato organizzato un incontro con la Consigliera di Parità, avv. Lucia Secchi Tarugi, dedicato al tema del contrasto alla violenza di genere nei luoghi di lavoro, al quale hanno partecipato una significativa quota di dipendenti dell'Ente e anche di Dirigenti.</p>

4. DIFFUSIONE DI UNA CULTURA PIÙ EQUA E PARITARIA

OBIETTIVO	<p>Promuovere forme di comunicazione all'interno del luogo di lavoro fondate sui principi di pari opportunità e pari dignità.</p>
AZIONI	<p>a) Organizzazione di interventi di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolti al personale dipendente, con particolare attenzione alle figure apicali (Dirigenti e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione), finalizzati promuovere forme di comunicazione assertiva, empatica, costruttiva e propositiva, nonché flessibile, sempre nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità e pari dignità.</p>
MONITORAGGIO ATTIVITÀ SVOLTA	<p>Per le motivazioni esposte nella premessa, ad oggi l'obiettivo non ha ancora visto l'attuazione delle azioni necessarie al suo conseguimento.</p>